2003-2004

Annual Report

Training and
Employment
Development

Rapport annuel

Formation et
Développement de
l'emploi

New Nouveau
Brunswick
CANADA

2003-2004

Annual Report

Training and
Employment
Development

Rapport annuel

Formation et
Développement de
l'emploi

New Nouveau
Brunswick
CANADA

The Honourable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

Your Honour,

It is my priviledge to present, for the information of your Honour and the Legislative Assembly, the Annual Report of the Department of Training and Employment Development, Province of New Brunswick, for the fiscal year ended March 31, 2004.

Respectfully submitted,

Margaret-Ann Blaney
Training and Employment Development

Fredericton, N.B.

L'honorable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-gouverneur de la
Province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

J'ai l'honneur de vous présenter, ainsi qu'à l'Assemblée législative, le rapport annuel du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi pour l'année financière terminée le 31 mars 2004.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'expression de ma haute considération.

La ministre,

Margaret-Ann Blaney
Formation et Développement de l'emploi

Fredericton (N.-B.)

The Honourable Margaret-Ann Blaney
Minister of Training and Employment Development
Province of New Brunswick

Dear Madam,

I take pleasure in submitting the Annual Report of the Department of Training and Employment Development for the fiscal year ended March 31, 2004

Respectfully submitted,

Rachel Bard
Deputy Minister
Training and Employment Development

Fredericton, N.B.

L'honorable Margaret-Ann Blaney
Ministre de la Formation et du
Développement de l'emploi
Province du Nouveau-Brunswick

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous remettre le rapport annuel du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2004.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma haute considération.

La sous-ministre,

Rachel Bard
Formation et Développement de l'emploi

Fredericton (N.-B.)

105-03082/

Introduction 3
Departmental Highlights of 2003-2004 4
Departmental Mission Statement 6
Operating Principles and Values 6
Organizational Chart 7

SECTION 1: LABOUR AND EMPLOYMENT DIVISION

LABOUR
Employment Standards Branch 9
Employment Standards Statistics (table) 11
Director's Orders Proceedings (table) 12
Industrial Relations Branch 13
Office of the Superintendent of Pensions 16
Apprenticeship and Occupational Certification Branch 19
Apprenticeship and Occupational Certification Branch (table) 21

EMPLOYMENT
Employment 22
Description of Employment Programs and Services 24
Delivery Structure of Employment Programs and Services 26
Employment Programs and Services Branch 26
Program Design & Support Branch 27
Employment Programs Administration Branch 27

SECTION 2: WORKFORCE DEVELOPMENT STRATEGY

Workforce Development Strategy 28

SECTION 3: LABOUR AND EMPLOYMENT BOARD

Labour and Employment Board 29

SECTION 4: NBCC (SOA) AND PRIVATE OCCUPATIONAL TRAINING DIVISION

NBCC-SOA 30
Development Branch 33
Operations Branch 33
Programs Branch 33

PRIVATE OCCUPATIONAL TRAINING

Private Occupational Training Branch 34

Introduction 3
Faits saillants du ministère pour 2003-2004 4
Mandat du ministère 6
Valeurs et principes opérationnels 6
Organigramme 8

SECTION 1 : DIVISION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

TRAVAIL
Direction des normes d'emploi 9
Statistiques sur les normes d'emploi (tableau) 11
Compte rendu des ordres du directeur (tableau) 12
Direction des relations industrielles 13
Bureau du surintendant des pensions 16
Direction de l'apprentissage et de la certification professionnelle 19
Apprentissage et certification professionnelle (tableau) 21

EMPLOI
Emploi 22
Description des programmes et services d'emploi 24
Structure pour la prestation des programmes et services d'emploi 26
Programmes et services d'emploi 26
Élaboration et soutien des programmes 27
Administration des programmes d'emploi 27

SECTION 2 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEVRE

Stratégie de développement de la main-d'oeuvre 28

SECTION 3 : COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Commission du travail et de l'emploi 29

SECTION 4 : CCNB (OSS) ET FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

OSS-CCNB 30
Direction du développement 33
Direction des opérations 33
Direction des programmes 33

FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Direction de la formation professionnelle dans le secteur privé 34

SECTION 5: PLANNING AND ADVOCACY DIVISION

Planning and Advocacy 36
Policy Branch 36
Labour Market Analysis Branch....40
Office of Employer's Advocate 44
Office of Worker's Advocate 45
Multiculturalism 46

SECTION 6: NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION

New Brunswick Human Rights Commission 48

SECTION 7: CORPORATE AND HUMAN RESOURCE SERVICES

Corporate Information Management and Administrative Services 49
Facilities Management Branch 51
Information Technology Services Branch....54

Financial Services Branch 57
Legislated Funding 58
Human Resource Services Branch 59

SECTION 8: MARKETING AND PUBLIC INFORMATION

Marketing and Public Information 61

SECTION 9: APPENDICES

Boards, Committees and Commissions 63
Statutes....64
Publication and Surveys 65

SECTION 10: FINANCIAL DATA (Charts)

Departmental Expenditures 66
Departmental Revenues....68
Summary of New Brunswick Community Colleges Revenues and Expenditures 70
Summary of Employment Program Expenditures for 2003-2004 73

SECTION 11 : SERVICES AND OFFICE LOCATIONS

Services and Locations....74
Central Office....76
Regional Offices and Community Colleges....77

SECTION 5 : DIVISION DE LA PLANIFICATION ET DE LA REPRÉSENTATION

Planification et de la représentation 36
Direction des politiques 36
Direction de l'analyse du marché du travail 40
Bureau du défenseur des employeurs 44
Bureau du défenseur des travailleurs 45
Multiculturalisme 46

SECTION 6 : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick 48

SECTION 7 : SERVICE MINISTÉRIELS ET RESSOURCES HUMAINES

Direction de la gestion de l'information ministérielle et des services administratifs 49
Direction de la Gestion des installations 51
Direction des Services de technologie de l'information 54
Direction des Services financiers 57
Financement prévu par la loi 58
Direction des Services des ressources humaines 59

SECTION 8 : MARKETING ET INFORMATION PUBLIQUE

Marketing et information publique 61

SECTION 9 : ANNEXES

Conseils, comités et commissions 63
Lois 64
Publications et sondages 65

SECTION 10 : DONNÉES FINANCIÈRES (tableaux)

Dépenses du ministère 66
Recettes du ministère 68
Résumé des recettes et des dépenses des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick 70
Résumé des dépenses des programmes d'emploi pour 2003-2004 73

SECTION 11 : LIEUX ET SERVICES

Lieux et services 74
Bureaux centraux 76
Bureaux régionaux et collèges communautaires... 77

INTRODUCTION

For more information on any of the programs or activities outlined, please contact the appropriate branch or our Marketing and Public Information branch. It is also possible to obtain more information by visiting the Department of Training and Employment Development web site at http://www.gnb.ca/ted-fde/indexe.htm. Additional copies of the annual report may be obtained from the Marketing and Public Information branch.

This annual report is a summary document that includes relevant financial and program information.

The Department publishes other documents, including labour market surveys, which together with the annual report, provide considerable information on the performance of a program or service.

NOTE: The annual report was prepared prior to the publication of the Official 2003-2004 Financial Statements as stated in the Province of New Brunswick Public Accounts document. Consequently, the financial information reported herein may not reflect the final audited figures as reported in Public Accounts.

INTRODUCTION

Pour plus de renseignements sur les programmes ou les activités du ministère, communiquer avec la direction concernée ou avec notre direction du Marketing et Information publique. Il est aussi possible d'obtenir plus de renseignements en visitant le site web du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, à l'adresse http://www.gnb.ca/ted-fde/indexf.htm. Des exemplaires additionnels du présent rapport annuel peuvent être obtenus en s'adressant à la Direction du Marketing et Information publique.

Ce rapport annuel est un sommaire comprenant des renseignements d'ordre financier et de l'information sur les programmes.

Le ministère publie également d'autres documents incluant les études de l'analyse du marché, qui, avec le rapport annuel, fournissent un nombre considérable de renseignements sur le rendement d'un programme ou service.

NOTE: Le rapport annuel a été préparé avant le dépôt des États financiers officiels 2003-2004, tel que prescrit dans le document des Comptes publics du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Par conséquent, les données financières ci-jointes peuvent être différentes de celles qui apparaissent dans les comptes publics.

DEPARTMENTAL HIGHLIGHTS FOR 2003-2004

In 2003-2004, the Department of Training and Employment Development (TED) continued its work to help ensure that New Brunswickers have the right skills, the right jobs and the right balance between workers' and employers' rights to provide for economic prosperity for themselves and for the province.

The Department's first Strategic Action Plan entitled *Strategic Plan 2002-2004*, with a view to Training and Employment Development's 2002-2012 goals, ended on March 31, 2004. The Plan encompassed the Department's mandate under the Prosperity Plan's *"Investing In People"* Building Block. Review and discussion of the plan with the department's managers occurred in November 2003 resulting in enhancements to incorporate in the next plan such as limiting the number of strategic directions and ensuring results of actions are well communicated to staff.

TED began a review of its organizational structure in 2003-2004 to enhance its service to clients while operating within government's fiscal environment.

Amendments were made to the *Pension Benefits Act* and the General Regulation (91-195), effective December 1, 2003, which included, among other things, the unlocking of small pension amounts, the suspension of benefits if a pensioner returns to work, and the once-in-a-lifetime withdrawal from a defined benefit pension plan. In addition, the *Employment Standards Act* was amended, effective January 4, 2004, to provide job protection to employees who require leave to take care of a terminally ill close family member.

The minimum wage increased on January 1, 2004 from $6.00 to $6.20 per hour as part of the Premier's commitment to raise the minimum wage by 60 cents over the course of the current mandate.

Also in 2003-2004, the Department established a working relationship with the Enterprise Network as a means of gathering and sharing labour market information.

FAITS SAILLANTS DU MINISTÈRE EN 2003-2004

En 2003-2004, le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi (FDE) a continué son travail, soit de s'assurer que les gens du Nouveau-Brunswick ont les bonnes compétences pour obtenir les bons emplois afin de maintenir un bon équilibre entre les droits des travailleurs et les droits des employeurs en vue de la prospérité économique pour eux-mêmes et pour la province.

Le 31 mars 2004 a marqué la fin du premier plan stratégique de FDE, *Cadre d'action stratégique 2002-2004*. Le plan, conçu pour réaliser les objectifs de FDE pour 2002-2012, englobait le mandat du ministère à l'égard de l'élément constitutif « Investir dans la population » du Plan de prospérité du Nouveau-Brunswick. En novembre 2003, les gestionnaires du ministère ont examiné le plan, ce qui a donné lieu à des améliorations au nouveau plan, comme limiter le nombre de directions stratégiques et assurer la communication efficace avec le personnel en ce qui concerne les résultats des actions.

La structure organisationnelle de FDE a fait l'objet, en 2003-2004, d'une rationalisation de ses rôles afin d'offrir un meilleur service à ses clients tout en fonctionnant dans le contexte fiscal du gouvernement.

Le 1er décembre 2003 a vu l'entrée en vigueur de certaines modifications à la *Loi sur les prestations de pension* et au Règlement général 91-195, comme le débloquement de sommes modestes du fonds de pension, la suspension des avantages si un retraité retourne au travail et le retrait unique de cotisations d'un régime de pension à prestations déterminées. La *Loi sur les normes d'emploi* a été modifiée le 4 janvier 2004 afin d'assurer la protection des emplois aux employés qui doivent prendre un congé pour prendre soin d'un membre proche de famille en phase terminale d'une maladie.

Le 1er janvier 2004, le salaire minimum a augmenté de 6,00 $ à 6,20 $ l'heure dans le cadre de l'engagement du premier ministre Bernard Lord à l'augmentation du salaire minimum de 0,60 $ au cours du mandat actuel.

En 2003-2004, le ministère a établi des relations de travail avec le Réseau Entreprise pour obtenir et fournir de l'information sur le marché du travail.

The Department completed the "New Brunswick Wage Report 2003" in collaboration with the HRSDC regional office. The report provides information on wages and future occupational demand.

The Job Start Strategy, which focuses on the recruitment, retention and repatriation of post-secondary graduates, completed a successful first year by assisting nearly 1,100 post-secondary students and graduates. Launched on April 17, 2003, the $2.5 Million Research Assistantships and Research Technicians Initiatives matched 123 graduates with key research projects.

In 2003-2004, NBCC-SOA completed its eighth year of operation showing, for the third consecutive year, gross revenues in excess of $100Million.

For the second consecutive year, the number of applications for NBCC's regular programming attained a seven-year high of over 8,400. Over 6,000 students enrolled in regular programs. In addition, the NBCC network offered training programs and courses to over 18,500 clients in its "non-regular" service deliveries (e.g. contract training, night school, short courses, and distance deliveries).

Also, for the third consecutive year, NBCC graduate satisfaction attained a new high. Follow-up survey data indicate that 88% of 2003 graduates were either "satisfied" or "extremely satisfied" with their overall training experience at NBCC.

This annual report identifies additional highlights for 2003-2004 as well as information on the mandate and regular ongoing business of the Department's individual branches. Also included are descriptions of the diverse programs and services offered by the Department of Training and Employment Development.

En collaboration avec le bureau régional de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, le ministère a terminé le Rapport sur les salaires au Nouveau-Brunswick 2003. Le rapport fournit de l'information sur les salaires et la demande future en matière de professions.

La première année de la stratégie Point de départ a été un succès puisqu'elle a aidé quelque 1100 étudiants et diplômés postsecondaires. La stratégie a comme but d'aborder les questions relatives au recrutement et au maintien au Nouveau-Brunswick des étudiants du postsecondaire. Lancée le 17 avril 2003, une initiative destinée aux techniciens de recherche d'une valeur de 2,5 millions de dollars a jumelé 123 diplômés avec des projets de recherche clés.

En 2003-2004, l'OSS du CCNB a terminé sa huitième année d'exploitation. Pour la troisième année de suite, l'OSS a enregistré des recettes brutes dépassant les 100 millions de dollars.

Pour la deuxième année successive, le nombre de demandes reçues pour les programmes réguliers du CCNB a atteint son niveau le plus élevé depuis sept ans avec 8 400 demandes. Plus de 6 000 étudiants se sont inscrits aux programmes réguliers. Le CCNB a de plus organisé des programmes de formation et des cours non réguliers pour plus de 18 500 clients, comme la formation à contrat, les cours du soir, les cours de courte durée et la formation à distance entre autres.

Pour la troisième année consécutive, la satisfaction des diplômés du CCNB a atteint son plus haut niveau. Les résultats des sondages indiquent que 88 p. 100 des diplômés de 2003 étaient « satisfaits » ou « très satisfaits » de leur formation globale au CCNB.

Le présent rapport annuel fournit d'autres faits saillants pour 2003-2004, ainsi que des renseignements sur le mandat et les affaires courantes ordinaires des directions. De plus, il fournit une description des divers programmes et services offerts par le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

DEPARTMENTAL MISSION STATEMENT

Our mission supports the Prosperity Plan and will help us achieve our vision. Our mission for New Brunswick is:

We ensure the New Brunswick workforce is competitive by making strategic investments in people through innovative programs, services and partnerships. We also contribute to a fair, equitable, productive and inclusive environment in which to learn, work and live.

OPERATING PRINCIPALS AND VALUES

PRINCIPLES

We make many decisions in the course of our working day. Some decisions are made automatically while others come less easily. To guide us, we have adopted a three-point screen for our decision making process (and indeed for all of our daily actions):

- Is it what's best for the citizen?
- Is it respectful of the TED employee?
- Am I being a good team player?

VALUES

The way we conduct our business for New Brunswickers, with our partners and amongst ourselves, will assure not only our functioning but also the new synergies we wish to forge. We have defined the following set of values for successful conduct that we will uphold in all of our dealings:

1. **Clarity** – we communicate with openness and transparency in all of our dealings;
2. **Healthy Workplace** – we encourage activities that promote a sense of belonging, a balanced family and work-life and healthy minds and bodies.
3. **Innovation and Creativity** – we seek out opportunities, we encourage risk-taking and we embrace change;
4. **Integrity** – we deal fairly and honestly with each other and the public we serve;
5. **Quality Service** – we take the initiative to provide quality service to the public and to each other;
6. **Professionalism** – we treat everyone with respect and acknowledge our colleagues and partners as equals.

MANDAT DU MINISTÈRE

Notre mandat appuie le Plan de prospérité, et il nous aidera à réaliser notre vision. Notre mandat à l'égard du Nouveau-Brunswick est le suivant :

Nous nous assurons que la population active du Nouveau-Brunswick est concurrentielle, en faisant des investissements stratégiques dans la population grâce à des programmes, des services et des partenariats innovateurs. Nous contribuons aussi à établir un milieu juste, équitable, productif et intégré dans lequel il est possible d'apprendre, de travailler et de vivre.

VALEURS ET PRINCIPES OPÉRATIONNELS

PRINCIPES

Nous prenons de nombreuses décisions au cours de notre journée de travail. Certaines décisions sont spontanées, tandis que d'autres sont plus difficiles à prendre. Pour nous guider, nous avons adopté trois critères pour la prise de décisions (et pour toutes nos actions quotidiennes en réalité), c'est-à-dire :

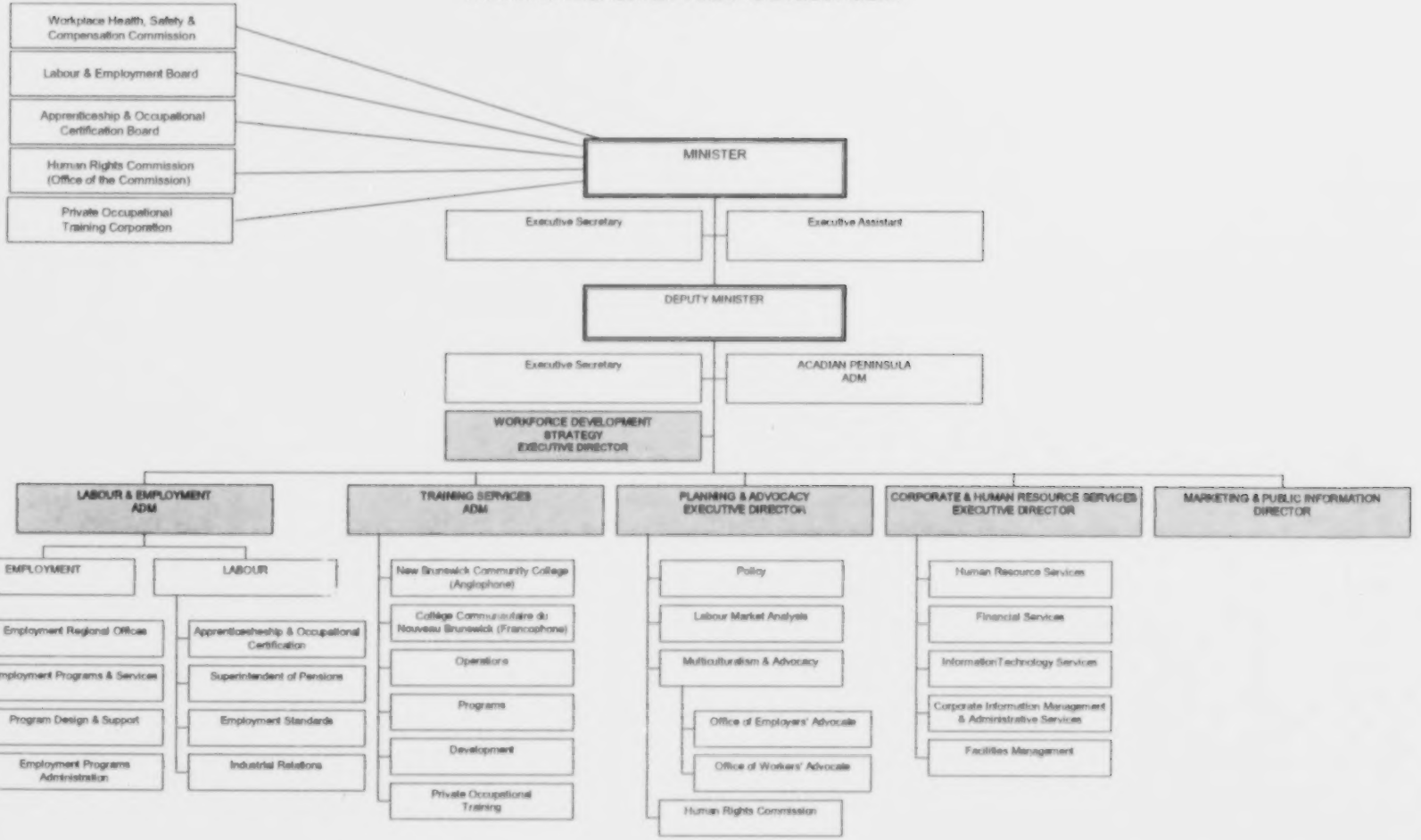
- Est-ce dans le meilleur intérêt du citoyen?
- Est-ce respectueux envers l'employé de FDE?
- Est-ce que je participe bien au travail d'équipe?

VALEURS

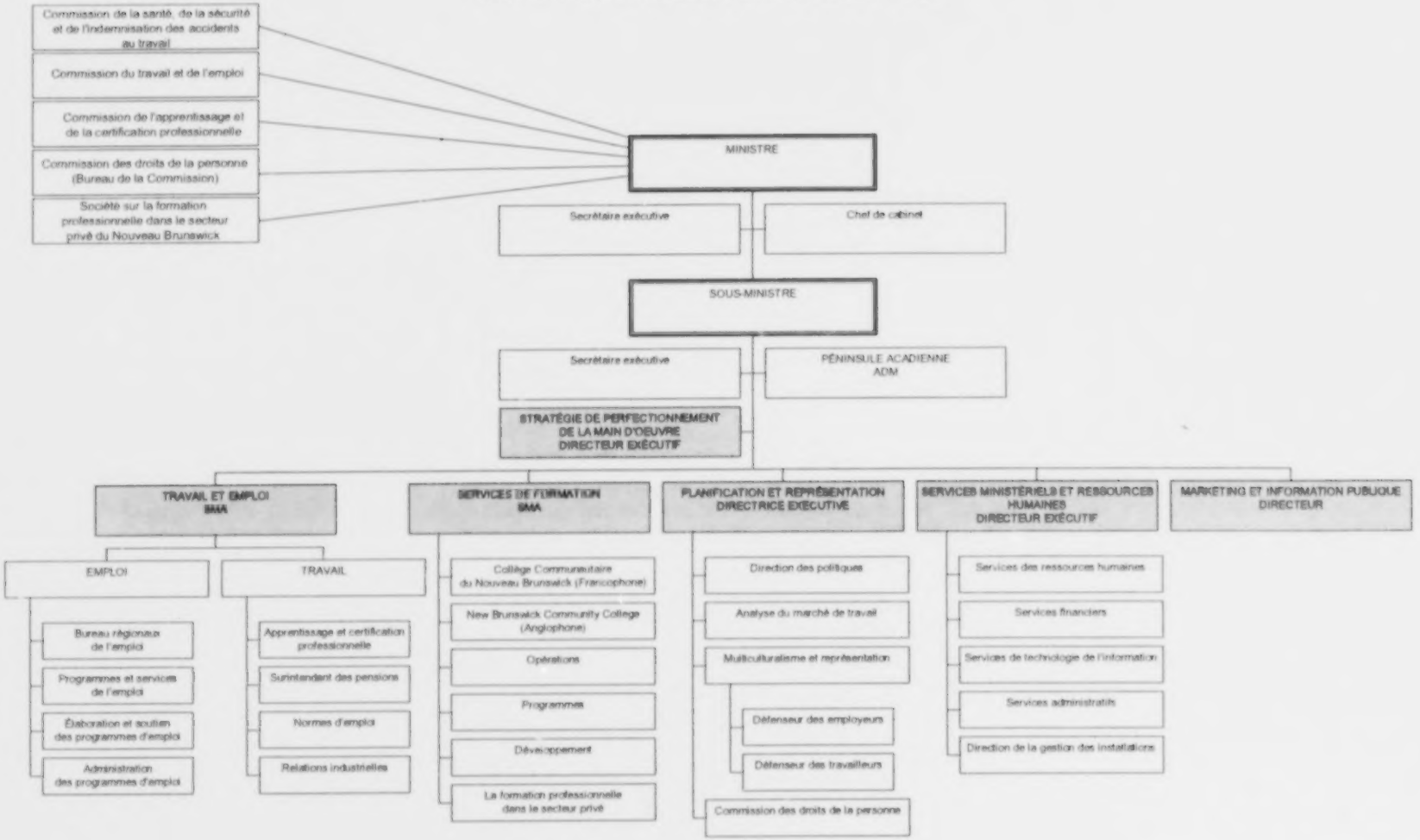
Notre comportement à l'égard des gens du Nouveau-Brunswick avec nos partenaires et entre nous garantira non seulement notre bon fonctionnement, mais aussi les nouvelles synergies que nous voulons créer. Nous avons établi l'échelle des valeurs suivante pour le comportement positif que nous voulons adopter dans toutes nos activités :

1. **Clarté** - Nous communiquons avec ouverture et transparence dans toutes nos activités.
2. **Milieu de travail propice** - Nous encourageons les activités qui favorisent un sentiment d'appartenance, un équilibre entre la famille et le travail et des esprits sains dans des corps sains.
3. **Innovation et créativité** - Nous sommes attentifs aux occasions offertes, nous favorisons la prise de risque et nous encourageons le changement.
4. **Intégrité** - Nous faisons preuve d'équité et de respect dans nos relations avec les collègues et les clients.
5. **Service de qualité** - Nous faisons preuve d'initiative pour offrir un service de qualité au public et à ceux qui nous entourent.
6. **Professionnalisme** - Nous traitons tout le monde avec respect, et nous considérons nos collègues et partenaires comme des égaux.

TRAINING AND EMPLOYMENT DEVELOPMENT



FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI


Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail
Commission du travail et de l'emploi
Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle
Commission des droits de la personne (Bureau de la Commission)
Société sur la formation professionnelle dans le secteur privé du Nouveau Brunswick
MINISTRE
Secrétaire exécutive
Chef de cabinet
SOUS-MINISTRE
Secrétaire exécutive
PÉNINSULE ACADIENNE ADM
STRATÉGIE DE PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN D'OEUVRE DIRECTEUR EXÉCUTIF
TRAVAIL ET EMPLOI SMA
SERVICES DE FORMATION SMA
PLANIFICATION ET REPRÉSENTATION DIRECTRICE EXÉCUTIVE
SERVICES MINISTÉRIELS ET RESSOURCES HUMAINES DIRECTEUR EXÉCUTIF
MARKETING ET INFORMATION PUBLIQUE DIRECTEUR
EMPLOI
TRAVAIL
Bureau régionaux de l'emploi
Programmes et services de l'emploi
Élaboration et soutien des programmes d'emploi
Administration des programmes d'emploi
Apprentissage et certification professionnelle
Surintendant des pensions
Normes d'emploi
Relations industrielles
Collège Communautaire du Nouveau Brunswick (Francophone)
New Brunswick Community College (Anglophone)
Opérations
Programmes
Développement
La formation professionnelle dans le secteur privé
Direction des politiques
Analyse du marché de travail
Multiculturalisme et représentation
Défenseur des employeurs
Défenseur des travailleurs
Commission des droits de la personne
Services des ressources humaines
Services financiers
Services de technologie de l'information
Services administratifs
Direction de la gestion des installations

SECTION 1: LABOUR AND EMPLOYMENT DIVISION

LABOUR

The Labour component of the Labour and Employment Division includes the following four (4) branches: Employment Standards, Industrial Relations, Office of the Superintendent of Pensions, and Apprenticeship and Occupational Certification.

EMPLOYMENT STANDARDS

MANDATE

The Employment Standards Branch is responsible for promoting, overseeing and enforcing the application of New Brunswick's *Employment Standards Act* and accompanying *Regulations*. The legislation provides for standards of work that apply, as a minimum, to all employee-employer relationships in the province. These standards address minimum wage, hours of work, vacation time and pay, public holiday pay, termination notice and pay in lieu thereof, maternity leave, child care leave, employment of children, bereavement leave, unfair employer action, weekly rest period, equal pay for equal work, and provisions which address sick leave, family responsibility leave and court leave.

As a neutral party, the Employment Standards Branch provides comprehensive services to both employees and employers, including responding to general inquiries, investigating complaints, enforcing provisions of the *Act* and *Regulations*, and proactively providing educational and information services to the public.

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- The minimum wage increased from $6.00 to $6.20, effective January 1, 2004.
- The *Employment Standards Act* was amended, effective January 4, 2004 to provide Compassionate Care Leave of 8 weeks. A proposal was developed to introduce Remembrance Day as a new paid public holicay in 2004.
- Quarterly surveys of randomly selected former clients consistently indicated satisfaction of the program's Service Guarantee contract with the public.

SECTION 1 : DIVISION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

TRAVAIL

La composante de travail de la Division du travail et de l'emploi comprend les 4 directions suivantes : Normes d'emploi, Relations industrielles, Bureau du surintendant des pensions et Apprentissage et certification professionnelle.

NORMES D'EMPLOI

MANDAT

La direction est responsable de la promotion, de la surveillance et de la mise en application de la *Loi sur les normes d'emploi* et de ses *règlements*. La loi établit les normes de travail minimales qui s'appliquent à toutes les relations employeur-employés dans la province. Ces normes portent sur le salaire minimum, les heures de travail, les congés annuels, les paies de vacances, les jours fériés, les avis de cessation d'emploi et les paiements tenant lieu d'avis, les congés de maternité, les congés pour soins des enfants, les congés de maladie, les congés pour obligations familiales, les congés pour fonctions judiciaires, les congés de deuil, le travail des enfants, les pratiques injustes de l'employeur, le repos hebdomadaire et la rémunération égale pour un travail égal.

En tant que partie neutre, la Direction des normes d'emploi assure toute une gamme de services aux employés et aux employeurs en répondant aux demandes de renseignements généraux, en enquêtant sur les plaintes, en appliquant la *Loi* et les *règlements* et en offrant de façon proactive au public des services d'éducation et d'information.

FAITS SAILLANTS DE 2003-2004

- Le 1er janvier 2004, le salaire minimum est passé de 6.00 $ à 6.20 $ l'heure.
- Des modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* sont entrées en vigueur le 4 janvier 2004, avec le congé de soignant de huit semaines. Une proposition a été développée afin d'ajouter le jour du Souvenir comme un nouveau conge férié payé en 2004.
- Des sondages trimestriels auprès de clients choisis au hasard font état d'une satisfaction générale vis-à-vis la garantie de service des programmes offerte au public.

- Approximately 77 information sessions and workshops were held throughout the province to help employers, employees and the general public gain a greater awareness and understanding of Employment Standards legislation. Information on employment standards rights and responsibilities was mailed to new employers listed in the Royal Gazette.

- Over the year, the branch investigated 1,311 incidents of alleged violations of the Act. Twenty five Lien Certificates were issued affecting approximately 139 employees for a total of $281,530.35.

- Further activities of the branch over 2003-2004 are reflected in the table at the end of this section.

DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The core programs/services provided by the branch include:

1. Enforcement of the *Employment Standards Act* and accompanying *Regulations*.

2. Investigation of complaints.

3. Performing audits to ensure compliance with the legislation.

4. Providing employers and employees recourse before a designated objective body leading to final and binding decision in writing.

5. Informing employer and employee groups of their rights, obligations and benefits.

6. Promoting voluntary compliance to regulated standards.

Employment Standards Officers are located in Moncton, Saint John, Edmundston, Bathurst and Fredericton.

Information is supplied to inquirers and complaints are registered through the use of toll free lines and electronic transmissions. These methods provide for prompt responses and a valuable tool for collecting data useful for program management.

- Environ 77 séances et ateliers d'information ont eu lieu dans toute la province pour sensibiliser les employeurs, les employés et les membres du grand public à la législation sur les normes d'emploi. De l'information sur les droits et les responsabilités découlant des normes a été postée aux nouveaux employeurs mentionnés dans la Gazette royale.

- Au cours de l'année, la direction a fait enquête sur 1 311 cas allégués de violation de la loi. Elle a émis vingt cinq certificats de privilège visant 139 employés pour un total de 281 530,35 $.

- Le tableau à la fin de la présente section énumère les autres activités de la direction en 2003-2004.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

Voici les principaux programmes et services offerts par la direction :

1. Application de la *Loi sur les normes d'emploi* et de ses *règlements*;

2. Enquête sur les plaintes;

3. Exécution de vérifications pour assurer la conformité à la loi;

4. Offre d'un recours aux employeurs et aux employés avant de s'adresser à un organisme exécutoire, rendue par écrit;

5. Information des groupes d'employeurs et d'employés concernant leurs droits, leurs obligations et les avantages sociaux;

6. Promotion de la conformité volontaire aux normes réglementées.

Il y a des agents des normes d'emploi à Moncton, Saint John, Edmundston, Bathurst et Fredericton.

L'information est fournie aux requérants et les plaintes sont enregistrées en utilisant les lignes téléphoniques sans frais et la transmission électronique. Ces méthodes assurent une réponse rapide et représentent un outil utile pour recueillir de précieuses données servant à la gestion du programme.

EMPLOYMENT STANDARDS STATISTICS
STATISTIQUES SUR LES NORMES D'EMPLOI
2003 – 2004

	02/03	03/04
Total Contacts (including complainant's contacts) / *Nombre total de contacts (y compris ceux par les plaignants)*	27,814	27,199
Total Inquiries / *Nombre total de demandes de renseignements*	33,274	32,353
Contacts Pertaining to Employment Standards Legislation (including complainant's contacts) / *Contacts concernant la législation sur les normes d'emploi (y compris ceux par les plaignants)*	24,020	23,960
Inquiries Pertaining to Employment Standards Legislation / *Demandes de renseignements concernant la législation sur les normes d'emploi*	28,561	28,326
Total Number of Complainants / *Nombre total de plaignants*	1,359	1,206
Total Number of Complaints Recorded / *Nombre total de plaintes enregistrées*	1,891	1,783
Completed Case Investigation (including Audits) / *Dossiers d'enquête fermés (y compris les vérifications)*	1,496	1,311
Audits / *Vérifications*	77	44
Matters Referred to Labour and Employment Board – Orders of Director, Notices of Director, Exemption Req. *Questions renvoyées à la Commission du travail et de l'emploi- ordonnances et avis du directeur, demandes d'exemption*	55	45
Approvals for Authorization to Employ a Child / *Autorisations d'embaucher un enfant*	760	585
Number of Violations / *Nombre de violations*	2,404	1,380
Number of Employees Affected /*Nombre d'employés touchés*	1,525	789
Number of Employers Affected / *Nombre d'employeurs touchés*	473	388
Money Recovered / *Somme des recouvrements*	437,826	398,440
Money Not Recovered / *Somme des recouvrements en souffrance*	539,352	422,280

Note: A person making a contact may inquire about more than one subject matter, each of which is recorded as an inquiry. The same applies for a complainant who can make more than one complaint.

Note : Une personne qui prend contact peut poser des questions sur différents sujets et chaque question est alors inscrite comme une demande de renseignements. Le même principe s'applique dans le cas d'un plaignant qui dépose plus qu'une plainte.

SUMMARY
DIRECTOR'S ORDERS PROCEEDINGS
COMPTE RENDU DES ORDRES DU DIRECTEUR
2003-2004

PENDING FROM PREVIOUS PERIOD / *REPORTÉS DE LA PÉRIODE PRÉCÉDENTE*	116	
ORDERS ISSUED DURING PERIOD / *ORDRES DÉLIVRÉS PENDANT LA PÉRIODE*	155	
TOTAL		**271**
CASES CLOSED DURING PERIOD / *CAS CLASSÉS PENDANT LA PÉRIODE*		**161**
PENDING AT THE END OF PERIOD / *REPORTÉS À LA FIN DE LA PÉRIODE*		**110**

INDUSTRIAL RELATIONS BRANCH

MANDATE

The Industrial Relations Branch promotes harmonious labour-management relations in the unionized private and quasi-public sectors of the province by providing neutral third party assistance when there is an impasse in negotiations and preventive mediation services and research services when an agreement is in force.

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- In 2003-2004, the branch intervened in 60 labour disputes that arose during contract negotiations, 29 of which were settled prior to strike or lockout action with 31 cases pending at year's end. One strike and one lockout occurred during the fiscal.
- There were 62 conciliation officers and 15 mediation officers appointed in 2003-2004. In addition, one police interest arbitration board was established.
- 27 applications were received requesting assistance in mediating grievances under collective agreements. One application was withdrawn by the parties. These applications referred to 100 grievances, resulting in 85 being settled and 15 grievances going to binding arbitration.
- In addition to assisting in mediating 100 grievances arising under collective agreements over 2003-2004, the Branch assisted in the appointment of 36 rights arbitrators under the Expedited Arbitration process, and one single arbitrator was appointed to an arbitration board to settle grievances. Also, the staff provided one interest based bargaining training session; assisted in establishing 5 Labour Management Committees at the request of the parties; provided one Committee Skill Workshop; and officers also provided 6 workplace interventions, to assist in the settlement of workplace disputes.
- Assistance was also provided to the Advisory Council Committee on Expedited Arbitration.
- 44 subscribers accessed the Collective Agreement Retrieval System (CARS) during the year. CARS provides employers, labour unions, and other interested parties with timely access to current and active collective agreements filed with the branch.

DIRECTION DES RELATIONS INDUSTRIELLES

MANDAT

La Direction des relations industrielles favorise des relations harmonieuses entre le patronat et les syndicats dans les secteurs privés et semi-publics, en offrant l'aide d'une tierce partie lorsqu'il y a une impasse dans les négociations et des services de médiation préventive et de recherche lorsqu'une entente est en vigueur.

FAITS SAILLANTS EN 2003-2004

- En 2003-2004, la direction est intervenue dans 60 conflits syndicaux survenus lors de la négociation de contrats, dont 29 ont été réglés avant le recours à des mesures de grève et 31 étaient en suspens à la fin de l'année.
- Au total, 62 conciliateurs et 15 médiateurs ont été nommés en 2003-2004. De plus, on a créé une commission d'arbitrage pour les policiers.
- 27 demandes ont été reçues pour de l'aide à la médiation relativement à des griefs découlant de conventions collectives. Une demande a été retirée par les parties. Ces demandes portaient sur 100 griefs dont 85 ont été réglés et 15 ont fait l'objet d'un arbitrage obligatoire.
- En plus de participer à la médiation de 100 griefs découlant des conventions collectives en 2003-2004, la direction a participé à la nomination de 36 arbitres de le cadre du régime d'arbitrage accéléré et un arbitre a été nommé à un comité d'arbitrage pour régler des griefs. Aussi, la direction a offert une séance sur les négociations raisonnées, a participé à la création de 5 comités patronaux-syndicaux à la demande des parties, a offert un atelier sur le fonctionnement des comités et a réalisé 6 interventions en milieu de travail, en vue d'aider à la résolution de conflits de travail.
- Aide au Comité consultatif de l'arbitrage accéléré.
- Quelque 44 utilisateurs ont accédé au Système de consultation des conventions collectives (SCCC) au cours de l'année. Le SCCC fournit aux employeurs, aux syndicats et aux autres parties intéressés un accès rapide aux conventions collectives actuelles et antérieures présentées à la direction.

DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Industrial Relations Branch helps labour and management overcome impasses during negotiations for a collective agreement by providing neutral third party assistance through the appointment of a conciliation officer, a mediation officer, an interest based facilitator, a conciliation board, an arbitration board, or a combination thereof.

The Branch administers the *Industrial Relations Act* and its *Regulations*.

The Branch provides preventive mediation services designed to promote healthy labour - management relations while a collective agreement is in force. These services include: assisting in the establishment of labour-management committees, conducting relationship improvement programs, implementing joint labour-management training sessions, providing voluntary grievance mediation services and interest based bargaining, and coordinating other consultative mechanisms.

The Industrial Relations Branch provides research assistance to parties involved in collective bargaining. It publishes both the *Directory of Labour Organizations* and *Collective Bargaining in New Brunswick*. The Branch provides access to collective agreements filed in the province through its computerized Collective Agreement Retrieval Systems (CARS), and responds to ad hoc requests on wage rates, recent settlements, and related matters.

Located in Fredericton, the Branch is staffed by a Director, 4 Industrial Relations Officers, one Industrial Relations Research Officer and one support person.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La Direction des relations industrielles aide les syndicats et le patronat à se sortir de l'impasse des négociations d'une convention collective en fournissant l'aide d'une tierce partie, et ce, en nommant un conciliateur, un médiateur, un facilitateur des négociations raisonnées, une commission de conciliation, une commission d'arbitrage ou une combinaison de ceux-ci.

La direction s'occupe d'appliquer la *Loi sur les relations industrielles* et ses *règlements*.

La direction fournit des services de médiation préventive visant à promouvoir de saines relations de travail entre le syndicat et le patronat pendant la durée de la convention collective. Voici des exemples de ces services : aider à établir des comités patronaux-syndicaux; offrir des programmes d'amélioration des relations de travail; organiser des séances de formation mixtes; offrir des services volontaires de médiation des griefs et des séances sur les négociations raisonnées et coordonner d'autres mécanismes de consultation.

La Direction des relations industrielles fournit une aide à la recherche aux participants à des négociations collectives. Il publie le *Répertoire des organisations du travail et Négociations collectives au Nouveau-Brunswick*. La direction assure un accès aux conventions collectives déposées auprès du gouvernement provincial grâce à son Système de consultation des conventions collectives (SCCC) et répond aux demandes spéciales sur les taux de salaire, les règlements récents et d'autres questions connexes.

Située à Fredericton, la direction comprend un directeur général, 4 agents de relations industrielles, un agent de recherche en relations industrielles et un employé de soutien.

INDUSTRIAL RELATIONS / RELATIONS INDUSTRIELLES
WORKSTOPPAGES / ARRÊTS DE TRAVAIL

April 1, 2003 – March 31, 2004 / 1er avril 2003 – 31 mars 2004

INDUSTRY / INDUSTRIE	EMPLOYER / EMPLOYEUR	UNION / SYNDICAT	START– FINISH / DEBUT – FIN	WORKERS INVOLVED / TRAVAILLEURS TOUCHÉS	WORKING DAYS LOST / JOUR DE TRAVAIL PERDUS	REASON FOR WORKSTOPPAGE / RAISON DE L'ARRÊT DE TRAVAIL
Manufacturing / Fabrication	Enterprise Fawcett (1990) Ltd. Division of 3135772 Canada Inc.	Glass, Molders, Pottery Plastics & Allied Workers International Union, Local 140B / Union internationale des travailleurs du verre, mouleurs, poterie, plastique et autres, section locale 140B	2003 09 02	37	5946	Renegotiation of collective agreement / Renégociation de la convention collective
	Grand Lake Timber Division of Midland Transport Limited	Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada, Local 104 / Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 104	2003 09 30 2003 10 02	226	484	Negotiation of first collective agreement / Négociation d'une première convention collective

OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF PENSIONS

MANDATE

The Office of the Superintendent of Pensions (OSP) is responsible for administering the *Pension Benefits Act* and its *General Regulation*. This legislation provides pension plan members with safeguards concerning their entitlement to pension benefits promised to them under a plan. The OSP also enforces pension legislation of other provincial governments and the federal government when a pension plan is registered in New Brunswick but has members who work in other jurisdictions.

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- The *Pension Benefits Act* and its *General Regulation (91-195)* were amended effective December 1, 2003, to keep pension standards current.
- The New Brunswick Superintendent of Pensions continued to be an active member of the Canadian Association of Pension Supervisory Authorities (CAPSA). Principles and guidelines were developed to harmonize a model for regulation of all CAAPs. CAPSA also continues with its efforts to develop a "Model Law" for pensions.
- As at September 1, 2004 New Brunswick reported the following:

BUREAU DU SURINTENDANT DES PENSIONS

MANDAT

Le Bureau du surintendant des pensions (BSP) doit administrer la *Loi sur les prestations de pension* et ses *règlements généraux*. Cette loi stipule que les prestations promises aux participants selon leurs régimes de pension sont protégées. Le BSP assure également l'application des lois sur les prestation de pensions de d'autres gouvernements provinciaux et du gouvernement fédéral lorsqu'un régime de pension est enregistré au Nouveau-Brunswick mais ayant des membres qui travaillent sous d'autres autorités législative.

FAITS SAILLANTS EN 2003-2004

- *La Loi sur les prestations de pension* et son *règlement général (91-195)* ont été modifiés en vigueur le 1er décembre 2003 pour mettre à jour les normes sur les pensions.
- Le surintendant des pensions du Nouveau-Brunswick était toujours membre actif de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR). L'ACOR a mis de l'avant des principes et directives visant à l'élaboration d'un modèle de réglementation harmonisé pour tous les RAC. Elle continue aussi à travailler à l'élaboration d'une « loi modèle » sur les régimes de pensions.
- Les plus récentes données au 1er septembre 2004 pour le Nouveau-Brunswick indiquent ce qui suit :

Benefit Type / Type de bénéfice	# of Plans / Nombre de régimes	% of Plans / % de régimes	# of Members / Nombre de participants	% of Members / % de participants
Defined Benefit / Prestation déterminée	110	34.3%	28,342	68%
Defined Contribution / Cotisation déterminée	203	63.2%	12,680	30.5%
Combo DB/DC / Combinaison PD/CD	8	2.5%	610	1.5%
TOTAL	**321**	**100%**	**41,632**	**100%**

DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Office of the Superintendent of Pensions (OSP) enforces standards and provisions prescribed under the *Pension Benefits Act* and its *Regulation* and investigates alleged violations of the same.

OSP reviews, registers and monitors private sector pension plans and amendments to ensure that plans are sufficiently funded to pay the pensions intended for plan members.

OSP maintains a Pension Information System to administer pension plans and to fulfil data reporting requirements to Statistics Canada.

OSP pre-authorizes all pension plan wind-ups, transfers and surplus payments.

OSP ensures pension plans provide for pre-retirement death benefits or joint and survivor pensions.

OSP also regulates the locking in of contributions and accumulation of interest from these contributions to ensure individuals use their pensions for retirement purposes.

The Office of the Superintendent of Pensions is located in Fredericton and is staffed by a Superintendent, an Assistant Superintendent, two Pension Analysts and one support person.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

Le Bureau du surintendant des pensions (BSP) exécute les normes et les dispositions établies en vertu de la *Loi sur les prestations de pension* et ses *règlements généraux* et enquête les infractions présumées s'y rattachant.

Le BSP vérifie, enregistre et contrôle les régimes de pension du secteur privé et les modifications connexes, afin de s'assurer que les régimes ont assez de fonds pour payer les pensions prévues aux participants.

Le BSP gère un système d'information sur les pensions pour administrer les régimes de pension et fournir les données requises à Statistique Canada.

Le BSP autorise au préalable les liquidations, transferts, et paiements excédentaires concernant les régimes de pension.

Le BSP s'assure que les régimes de pension offrent des prestations de décès préretraite ou des pensions conjointes et de survivants.

Le BSP réglemente aussi l'immobilisation des cotisations et l'accumulation de l'intérêt tiré de ces cotisations, afin de s'assurer que les personnes utilisent leur régime de pension pour la retraite.

Le Bureau du surintendant des pensions se trouve à Fredericton; son personnel consiste en un surintendant, un surintendant adjoint, deux analystes de pension et un employé de soutien.

APPRENTICESHIP AND OCCUPATIONAL CERTIFICATION

MANDATE

The Apprenticeship and Occupational Certification Branch (AOC) is responsible, under the *Apprenticeship and Occupational Certification Act* and its *Regulation*, to provide training and certification for the purpose of ensuring that the New Brunswick workplace is equipped with standard skills and knowledge necessary to function effectively and to contribute to the socio-economic development of New Brunswick

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- Although there were more blocks of technical training offering during 2003-2004, the number of apprentices attending technical training decreased slightly from the previous year. In 2003 – 2004, 1,918 apprentices attended in-school training, a decrease of 297 or 13% from 2002-2003.

- The number of registered apprentices decreased for the first time since 1999. As of March 31, 2004 there were 3270 apprentices registered. This represents a decrease of 10%.

- The number of apprentices successfully completing their apprenticeship program continued to increase. During 2003-2004, 574 apprentices were awarded a Diploma of Apprenticeship

- There was an increase in the number of Certificates of Qualification issued during 2003 – 2004 and a substantial decrease in the number of Letters of Authenticity issued for the same period. There were 798 Certificates of Qualification and 12 Letters of Authenticity issued.

- The number of Interprovincial Red Seals issued increased during 2003-2004. A total of 609 certificates bearing the Red Seal were issued as opposed to 537 during 2002-2003, an increase of 13%. Completing apprentices accounted for 477 Red Seals while 132 were issued to candidates having the required time in the trade.

APPRENTISSAGE ET CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

MANDAT

La division de l'Apprentissage et de la Certification professionnelle (ACP), en vertu de la *Loi et règlement de l'Apprentissage et certification professionnelle*, offre de la formation et certification afin de s'assurer que la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick possèdent les habiletés et connaissances standards nécessaires pour opérer efficacement et contribuer au développement socio-économique du Nouveau-Brunswick

FAITS SAILLANTS DE 2003-2004

- Même si le nombre de bloc de formation à l'école augmenté durant l'année 2003-2004, le nombre d'apprentis qui ont suivi la formation a diminué quelque peu cette année. En 2003-2004, 1 918 apprentis ont suivi de la formation à l'école, ce qui signifie une diminution de 297, ou 13%, depuis 2002-2003

- Le nombre d'apprentis enregistrés a diminué pour la première fois depuis 1999. Au 31 mars 2004, 3270 apprentis étaient enregistrés. Ce nombre représente une diminution de 10% par rapport à l'année précédente.

- Le nombre d'apprentis ayant complété avec succès le programme d'apprentissage a continué d'augmenter, atteignant 574 apprentis à qui fût décerné un diplôme d'apprentissage en 2003-2004.

- En 2003-2004, le nombre de Certificats d'aptitude décernés a augmenté quelque peu, le nombre de Lettres d'authenticité a toutefois diminué considérablement. 798 Certificats d'aptitude et 12 Lettres d'authenticité ont été décernés.

- Le nombre de Certificats portant le Sceau Rouge Interprovincial décernés en 2003-2004 a continué d'augmenter. Un total de 609 certificats portant le Sceau Rouge ont été décernés comparativement à 537 en 2002-2003, soit une augmentation de 13%. 477 apprentis qui ont complété le programme d'apprentissage et 132 qui ont démontré le niveau d'expérience requis dans un métier ont reçu le Sceau Rouge.

- Work continued on the promotion of apprenticeship within non-traditional sectors. Requests to designate new occupations will be introduced to the legislation in the next fiscal.

- Marketing actions to promote apprenticeship to groups who traditionally have not considered a career in the trades were on-going. Youth and those who influence them continue to be a main focus.

DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

AOC identifies training needs, develops programs in the 59 occupations for which apprenticeship training is offered and provides certification services in the 72 designated occupations, in response to New Brunswick's labour force and industry needs.

AOC promotes the standardization of occupational qualifications by participating in the Interprovincial Red Seal Program where Interprovincial certification is offered in 44 of the 45 occupations.

AOC operates in eight (8) regional offices in the province: Bathurst, Campbellton, Edmundston, Fredericton, Miramichi, Moncton, Saint John, and Woodstock.

- Les efforts de promotion de l'apprentissage se sont poursuivis dans les secteurs non-traditionels. Des demandes de désignations de nouvelles professions seront présentées à la législation l'année prochaine.

- Les activités de marketing ayant pour objet de promouvoir l'apprentissage aux personnes qui traditionnellement ne considèrent pas les métiers comme un choix de carrière se sont poursuivies. Les jeunes et ceux qui les influencent continuent d'être le point de mire des activités.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

L'ACP détermine les besoins de formation, élabore des programmes pour 59 professions dont la formation en apprentissage est offerte et assure des services de certification pour 72 professions désignées, et ceci en fonction des besoins en main-d'œuvre de l'industrie du Nouveau-Brunswick.

L'ACP assure la normalisation des qualifications professionnelles en participant au programme interprovincial du Sceau rouge en vertu duquel une certification interprovinciale est offerte dans 44 des 45 professions.

L'ACP compte huit (8) bureaux régionaux dans la province : Bathurst, Campbellton, Edmundston, Fredericton, Miramichi, Moncton, Saint-John, et Woodstock.

Statistical data indicating apprenticeship and certification activity:

Données statistiques qui indiquent l'activité en matière d'apprentissage et de certification :

	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Number of registered apprentices/ Quantité d'apprentis enregistrés	3,576	3,622	3,636	3270
Number of apprentices attending training/ Quantité d'apprentis participant à la formation	1,679	1,881	2,215	1,918
Number of Training Sessions (Blocks of Training) Quantité de sessions de formation (blocs de formations)	195	209	191	195
Diplomas of Apprenticeship Issued/ Diplômes d'apprentissage décernés	405	418	459	574
Certificate of Qualification issued/ Certificats d'aptitudes décernés	1,316	734	678	798
Interprovincial Seals Issued/ Sceaux interprovinciaux décernés	771	657	537	609
Letters of Authenticity Issued/ Lettres d'authenticité décernées	42	63	162	12

LABOUR AND EMPLOYMENT DIVISION

EMPLOYMENT

MANDATE

The Employment component of the Labour and Employment Division is responsible for the delivery of programs and services that are aimed at assisting unemployed New Brunswickers acquire the skills and employment experience necessary to secure full-time employment. It is responsible for assisting New Brunswick employers find the right individuals for their jobs and for helping individuals and organizations find solutions to ongoing changes in the workplace created by new economic conditions.

The 2003-2004 fiscal years marked the seventh year of the Canada/New Brunswick Agreement on Labour Market Development. Under the Agreement, the Provincial Government assumed responsibility for the delivery of certain programs and services for Employment Insurance clients. The combination of the Agreement with Employment's existing Provincial financial resources enabled the Department to offer a full range of programs and services to New Brunswickers requiring assistance to secure employment and to employers searching for suitable employees.

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- The $2.5 million Research Assistantships and Research Technicians Initiatives were launched on April 17, 2003. Both were developed and funded by the Department of Training and Employment Development and the New Brunswick Innovation Foundation. The Research Assistantships Initiative provides employment opportunities to students working with professors or researchers dealing with research and development (R&D) and innovation activities in the province. The Research Technicians Initiative provides financial assistance to academic institutions and research organizations for the hiring of research technicians or associates in support of the institutions' efforts to expand capacity to undertake research and innovation activities. This activity contributes to the overall strategy of the Prosperity Plan and is key to the Department's focus as the lead department for the Investing in People Building Block.

DIVISION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

EMPLOI

MANDAT

La composante de l'emploi offre des programmes et services visant à aider les gens du Nouveau-Brunswick à la recherche d'un emploi à acquérir l'expérience de travail et les compétences nécessaires pour obtenir un emploi à temps plein. Elle aide également les employeurs du Nouveau-Brunswick à trouver les personnes qui peuvent satisfaire leurs besoins en matière d'emploi et elle collabore avec les particuliers et les organisations pour trouver des solutions aux changements continus dans le milieu du travail engendrés par la nouvelle conjoncture économique.

L'exercice financier 2003-2004 représente la septième année de l'Entente Canada - Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail. Dans le cadre de cette entente, le gouvernement provincial est responsable de la prestation de certains programmes et services aux clients de l'assurance-emploi. Les ressources financières de l'entente et les fonds provinciaux existants ont permis au ministère d'offrir une gamme complète de programmes et de services aux gens du Nouveau-Brunswick qui avaient besoin d'aide pour trouver un emploi et aux employeurs qui étaient à la recherche d'employés convenant à leurs besoins.

FAITS SAILLANTS EN 2003-2004

- Nous avons inauguré, le 17 avril 2003, les initiatives de techniciens recherche et d'assistants de recherche de 2,5 millions de dollars, lesquelles ont été élaborées et sont financées par FDE et par la Fondation de l'innovation du Nouveau-Brunswick. L'initiative d'assistanats offre des possibilités d'emploi permettant aux étudiants de travailler dans la province avec des professeurs ou des chercheurs en recherche et développement (R&D) et dans le cadre d'activités d'innovation. L'initiative de techniciens à la recherche fournit une aide financière aux établissements d'enseignement et aux organismes de recherche pour l'embauche de techniciens ou d'associés à la recherche afin d'appuyer les établissements qui veulent étendre leur capacité d'entreprendre des activités de recherche et d'innovation. Cette activité contribue à la stratégie globale du Plan de prospérité et est essentielle au ministère à titre d'organisme responsable de l'élément constitutif Investir dans la population.

- The Job Start Strategy, an initiative focused on the recruitment, retention and repatriation of post-secondary graduates, completed a successful first year by assisting nearly 1,100 post secondary students and graduates. During 2003-2004 a total of 450 post-secondary graduates successfully secured full-time employment with the assistance of an Employer Wage Supplement. The Nursing Initiative, through the creation of 171 positions, and the Co-Op component of the Student Employment and Experience Development Program (SEED), through the creation of 148 positions, assisted 319 post-secondary students with career related work exposures. Finally, the Research Assistantships and Research Technicians Initiatives matched 123 graduates with key research projects while the Repatriation activities resulted in 200 expatriate New Brunswickers return to the province to work.

- As part of the Labour Market Development Agreement (LMDA) with the Federal Government, the Province is accountable for the funds expended and the employment service provided. The LMDA contains three key accountability measures that are reported to the Federal Government on an annual basis: EI Clients Employed, Savings to EI Account and Number of EI Clients Served. Targets are established annually for each accountability measure. In 2003-2004, the Province of N.B. surpassed each of the targets. The target for EI Clients Employed was 7,750 and the Province achieved 9,687 (125% of target achieved), the target for Savings to EI Account was $16 million and the Province achieved $23.5 million (147% of target achieved), and the target for Number of EI Clients Served was 10,075 and the Province achieved 12,648 (126% of target achieved).

In 2003-2004:

- 2,168 individuals received workplace opportunities under the Work Ability program;
- 3,545 individuals found employment through the Workforce Expansion program;
- 9,984 individuals received financial assistance to access appropriate training and education programs under the Training & Skills Development program;

- La Stratégie Point de départ pour l'emploi, qui met l'accent sur le recrutement, la rétention et le rapatriement des diplômés du postsecondaire, a terminé sa première année avec succès. Elle a aidé près de 1 100 étudiants et diplômés du postsecondaire. En 2003-2004, 450 diplômés du postsecondaire ont trouvé de l'emploi à temps plein avec l'aide du supplément salarial de l'employeur. Grâce à l'initiative en soins infirmiers, qui a donné lieu à la création de 171 postes, et grâce à l'élément coopératif du Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED), qui a favorisé la création de 148 postes, 319 étudiants du postsecondaire ont pu travailler dans des emplois associés à leur carrière. Les initiatives d'assistants à la recherche et de techniciens à la recherche ont pour leur part jumelé 123 diplômés à des projets clé de recherche. Finalement, les activités de rapatriement ont permis à 200 gens du Nouveau-Brunswick expatriés de revenir travailler dans la province.

- Dans le cadre de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) avec le fédéral, le gouvernement provincial est responsable des fonds dépensés et des services d'emploi fournis. Les trois principales mesures de responsabilité de l'EMDT doivent faire l'objet d'un rapport au gouvernement fédéral tous les ans, clients de l'assurance-emploi qui sont employés, economies générées au Compte de l'assurance-emploi, et le nombre de prestataires actifs d'assurance-emploi. Nous établissons chaque année des objectifs pour chaque mesure de responsabilité. En 2003-2004, nous avons dépassé tous nos objectifs. L'objectif en matière de clients de l'AE ayant trouvé un emploi était de 7 750 et nous en comptons 9 687 (125 % de l'objectif atteint) l'objectif relatif au titre des économies au compte de l'AE était de 16 millions de dollars et nos économies étaient de 23,5 millions (147% de l'objectif atteint), et l'objectif relatif au nombre de clients de l'AE desservis était de 10 075 et nous avons desservi 12 648 prestataires (126% de l'objectif atteint).

En 2003-2004 :

- 2 168 personnes ont pu être placées en milieu de travail en vertu du programme Aptitudes à l'emploi.
- 3 545 personnes ont trouvé du travail grâce au Programme d'accroissement de l'emploi.
- 9 984 personnes ont reçu une aide financière pour avoir accès aux programmes de formation et d'éducation appropriés en vertu du Programme de formation et de perfectionnement professionnel.

- 2,852 post-secondary students benefited from an employment experience through the Student Employment & Experience Development program;
- 5,966 individuals received financial and/or professional support through the Employment Services program.

The programs listed above are described in more detail under "Description of Employment Programs and Services".

DESCRIPTION OF EMPLOYMENT PROGRAMS AND SERVICES

The Employment component of the Division delivered the following programs over the 2003-2004 fiscal:

Work Ability

The Work Ability program provides workplace opportunities for individuals who have an employment action plan to assist them in developing the skills necessary for permanent employment. The program provides wage subsidies to eligible employers who provide a job experience as defined in an individual's employment action plan.

Objectives

- To provide unemployed New Brunswickers, who are case managed, with appropriate skills to obtain work;
- To assist unemployed New Brunswickers, who are case managed, with an opportunity for career exploration to establish a career goal;
- To assist unemployed New Brunswickers, who are case managed, become eligible for Training and Skills Development (TSD) or facilitate their access to academic upgrading (Grades 7-9);
- To provide unemployed New Brunswickers, who have long-term employment barriers and are case managed, with work experience to help them commit to a long-term employment action plan.

- 2 852 étudiants de niveau postsecondaire ont trouvé du travail grâce au Programme de stage d'emploi étudiant pour demain.
- 5 966 personnes ont reçu une aide financière ou un soutien professionnel grâce au programme de Services d'emploi.

Ces programmes sont décrits en plus de détails dans "Descriptions des programmes et services d'emploi ".

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES D'EMPLOI

La composante de l'emploi a offert les programmes suivants au cours de l'exercice financier 2003-2004 :

Aptitudes à l'emploi

Ce programme offre des possibilités de placement dans le milieu de travail aux personnes qui possèdent un plan d'action-emploi afin de les aider à acquérir les compétences nécessaires pour obtenir un emploi permanent. Le programme offre des subventions salariales aux employeurs admissibles qui offrent une expérience de travail conforme aux besoins établis dans le plan d'action-emploi du client.

Objectifs

- Offrir aux gens du Nouveau-Brunswick sans emploi qui font l'objet d'une gestion de cas les compétences nécessaires pour trouver du travail ;
- Offrir aux gens du Nouveau-Brunswick sans emploi qui font l'objet d'une gestion de cas l'occasion d'explorer des carrières en vue de se fixer un objectif de carrière;
- Aider les gens du Nouveau-Brunswick sans emploi qui font l'objet d'une gestion de cas à devenir admissibles au programme Formation et perfectionnement professionnel (FPP) ou faciliter leur accès à la récupération scolaire (7e à 9e année) ;
- Offrir aux gens du Nouveau-Brunswick sans emploi qui font l'objet d'une gestion de cas et qui se heurtent depuis longtemps à des obstacles à l'emploi la possibilité d'acquérir de l'expérience de travail pour les aider à adopter un plan d'action-emploi à long terme.

Workforce Expansion

The Workforce Expansion program provides wage subsidies to eligible employers who intend to create permanent employment or annually recurring seasonal jobs in New Brunswick. The program also provides financial support to assist eligible individuals to start their own business.

Objectives:

- To stimulate the creation of long-term employment opportunities in the private sector;
- To assist unemployed individuals secure sustainable employment;
- To stimulate the hiring of identified target groups in New Brunswick;
- To assist unemployed individuals in securing sustainable self-employment.

Training & Skills Development

The Training and Skills Development program assists case managed individuals, whose employment action plan identifies skill development as necessary, to access appropriate training and education programs so that they can achieve their goal of becoming self-reliant.

Objectives:

- To provide case-managed individuals with access to appropriate training and educational opportunities related to current and emerging employment opportunities;
- To increase the number of individuals who find sustainable employment as a result of receiving financial assistance in support of a training intervention.

Student Employment and Experience Development (SEED)

The SEED program provides post-secondary students with employment experience through summer jobs, co-operative placements and self-employment opportunities.

Objectives:

- To provide students with employment experience related to their skills or education;
- To provide students with an entrepreneurship experience;
- To provide students with work experience related to their skills and education.

Accroissement de l'emploi

Ce programme offre des subventions salariales aux employeurs admissibles qui ont l'intention de créer des emplois permanents ou des emplois saisonniers chaque année au Nouveau-Brunswick. Le programme offre aussi un soutien financier pour aider les personnes admissibles à démarrer leur entreprise.

Objectifs :

- Stimuler la création de perspectives d'emploi à long terme dans le secteur privé;
- Assister les personnes sans emploi à obtenir des emplois viables;
- Stimuler l'embauche des groupes-cibles identifies dans la province ;
- Aider les personnes sans emploi à développer leur propre emploi au moyen d'un travail indépendant.

Formation et perfectionnement professionnel

Ce programme aide les personnes prises en charge dont le plan d'action-emploi indique la nécessité d'acquérir des compétences pour avoir accès aux programmes de formation et d'éducation appropriés de façon à leur permettre d'atteindre leur objectif de devenir autonomes.

Objectifs :

- Offrir aux personnes faisant l'objet d'une gestion de cas des possibilités de formation et d'éducation relatives aux perspectives d'emploi actuelles et nouvelles;
- Accroître le nombre de personnes qui trouvent un emploi durable après avoir obtenu de l'aide financière pour suivre une formation.

Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED)

Ce programme assure aux étudiants de niveau postsecondaire une expérience d'emploi grâce à des emplois d'été, à des placements coopératifs et à des possibilités de travail autonome.

Objectifs :

- Fournir aux étudiants une expérience de travail selon leurs compétences ou leur éducation;
- Fournir aux étudiants une expérience en entrepreneuriat;
- Fournir aux étudiants une expérience de travail relative à leurs compétences et leur éducation.

Employment Services

The Employment Services program provides necessary financial and professional support to ensure that labour force needs of New Brunswick employers and workers are met. Support is sometimes needed to get individuals into the labour force. Employers may require assistance to ensure the viability and sustainability of their workforce.

Objectives:

- To assist individuals with permanent or long-term disabilities gain access to training and employment opportunities;
- To provide specialized employment services to assist clients in making the transition to employment;
- To identify new and better tools and approaches that are designed to help persons prepare for, return to, or keep employment and become productive participants in the labour force;
- To help employers, employee/er associations, community groups, communities and other agencies improve their capacity for dealing with human resource requirements and address their labour force adjustment needs.

DELIVERY STRUCTURE OF EMPLOYMENT PROGRAMS AND SERVICES

Employment programs and services are managed and delivered through Central and Regional Offices.

A. Central Office

Centrally, three branches provide Employment's activities: Employment Programs and Services; Program Design and Support; and Employment Programs Administration.

1. Employment Programs and Services Branch

The Employment Programs and Services Branch provides day-to-day program support and guidance to Employment's regional operations. It plays a key role in the coordination, delivery and implementation of programs and services at both the regional and central levels.

Services d'emploi

Ce programme offre le soutien financier et professionnel nécessaire pour répondre aux besoins des travailleurs et employeurs du Nouveau-Brunswick en matière de main-d'œuvre. Il est parfois nécessaire d'assurer un soutien pour permettre à des personnes d'intégrer la population active. Des employeurs ont parfois besoin d'aide pour assurer la viabilité de leur entreprise et le maintien de leurs effectifs.

Objectifs :

- D'aider les personnes ayant une invalidité permanente ou de longue durée à obtenir accès à des possibilités de formation ou d'emploi ;
- D'offrir des services d'emploi spécialisés aux clients afin de les assister pendant leur transition à l'emploi ;
- De définir de nouveaux et meilleurs outils et approches qui permettront d'aider les gens à se préparer au marché du travail, à l'intégrer, à le réintégrer ou à garder leur emploi et à participer de manière productive à la population active ;
- Aider les employeurs, les associations d'employés et d'employeurs, les groupes communautaires, les collectivités et d'autres organismes à améliorer leur capacité à faire face à leurs besoins en ressources humaines et à répondre aux besoins d'adaptation de la main-d'oeuvre.

STRUCTURE POUR LA PRESTATION DES PROGRAMMES ET SERVICES D'EMPLOI

Les programmes et services d'emploi sont gérés et offerts par le bureau central et les bureaux régionaux.

A. Bureau central

Au bureau central, trois directions s'occupent des services d'emploi : Programmes et services d'emploi; Élaboration et soutien des programmes; Administration des programmes d'emploi.

1. Direction des Programmes et services d'emploi

La direction assure un soutien et une orientation pour les programmes de façon quotidienne aux divers services régionaux en matière d'emploi. La direction joue un rôle clé dans la coordination, la prestation et la mise en œuvre des programmes et services au niveau régional et central.

2. Program Design and Support Branch

The Program Design and Support Branch provides specialized support services in the areas of program design and evaluation, quality assurance and monitoring, employment counseling, marketing and system support. These activities help to ensure that programs and services provided by the department are responsive to the needs of clients and that new initiatives are developed when a gap in service is identified. Activities also ensure that local staff have the tools and support required to help clients with their training and employment needs.

3. Employment Programs Administration Branch

The Employment Programs Administration Branch provides overall administrative and system support in the delivery of employment programs and services. The Branch works with regional and central staff to ensure both timely and effective delivery of employment related activities.

B. Regional Offices

Regional Employment Offices are responsible for the delivery of programs and services locally. Services provided include employment counseling, financial assistance, career information centers, job placement services, and adjustment services.

Employment regional offices (and sub-offices) are located in the following areas:

Campbellton (Bathurst)
Caraquet (Tracadie-Sheila, Shippagan)
Miramichi (Neguac)
Moncton (Richibucto, Shediac, Sackville)
Saint John (Sussex, St-Stephen)
Fredericton (Woodstock, Perth-Andover, Minto)
Edmundston (Grand-Falls)

2. Direction de l'Élaboration et soutien des programmes

La direction assure des services de soutien spécialisés dans les domaines de la conception et de l'évaluation des programmes, de l'assurance et du contrôle de la qualité, du counseling en matière d'emploi, du marketing et du soutien des systèmes. Grâce à ces activités, les programmes et services offerts par le ministère correspondent aux besoins des clients et de nouvelles initiatives sont mises au point lorsqu'une lacune est constatée dans les services. Les activités visent également à faire en sorte que le personnel local dispose des outils de soutien requis pour aider les clients à satisfaire leurs besoins de formation et d'emploi.

3. Direction de l'Administration des programmes d'emploi

La direction offre un soutien global en matière d'administration et de systèmes dans la prestation des programmes et services d'emploi. La direction travaille avec le personnel régional et central pour assurer la prestation à la fois opportune et efficace des services associés à l'emploi.

B. Bureaux régionaux

Les bureaux d'emploi régionaux s'occupent de la prestation des programmes et services à l'échelle locale. Les services offerts comprennent le counseling en matière d'emploi, l'aide financière, les centres d'information sur les carrières, les services de placement et les services d'adaptation.

Les bureaux de placement régionaux (et les bureaux secondaires) sont situés aux endroits suivants :

Campbellton (Bathurst)
Caraquet (Tracadie-Sheila, Shippagan)
Miramichi (Neguac)
Moncton (Richibucto, Shediac, Sackville)
Saint John (Sussex, St. Stephen)
Fredericton (Woodstock, Perth-Andover, Minto)
Edmundston (Grand-Sault)

SECTION 2: WORKFORCE DEVELOPMENT STRATEGY

MANDATE

The Workforce Development Strategy Division is responsible for Training and Employment Development's assignment as lead department for inter-department and inter-government co-ordination with respect to implementation of the "Investing in People" Building Block of New Brunswick's ten-year Prosperity Plan.

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- Continued joint work between the province and the federal government to coordinate activities around areas of common interest complementing the federal "Knowledge Matters" paper and "Greater Opportunity: New Brunswick's Prosperity Plan".

- Provided updates on the status of the Investing in People Building Block for *Progress on Prosperity*, the Premier's Year Two report card on the Prosperity Plan.

DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Workforce Development Strategy Division serves as a coordinating unit among departments contributing to the Investing in People Building Block of the Prosperity Plan. The division identifies issues that may require departmental, interdepartmental or intergovernmental cooperation and action.

SECTION 2 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

MANDAT

La Division de la stratégie de développement de la main d'œuvre est responsable de l'affectation du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi à titre de ministère responsable de la coordination interministérielle et intergouvernementale en ce qui a trait à la mise en oeuvre du pilier « Investir dans la population » du Plan de prospérité de dix ans du Nouveau-Brunswick.

POINTS SAILLANTS 2003-2004

- Coordination continue du travail conjoint des gouvernements provincial et fédéral en vue d'organiser les activités associées aux domaines d'intérêt commun en fonction du document fédéral « Le savoir, clé de notre avenir » et de « Vers un meilleur avenir : Le plan de prospérité du Nouveau-Brunswick ».

- Nous avons fourni des mises à jour sur la situation du pilier Investir dans la population pour *Progrès vers la prospérité*, le rapport d'étape du premier ministre qui couvre la deuxième année du Plan de prospérité.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La Division de la stratégie de développement de la main d'œuvre voit à la coordination des ministères qui contribuent au pilier Investir dans la population du Plan de prospérité. La division détermine les questions qui pourraient faire appel à une collaboration et à une action aux niveaux ministériel, interministériel ou intergouvernemental.

SECTION 3: LABOUR AND EMPLOYMENT BOARD

LABOUR AND EMPLOYMENT BOARD

The Labour and Employment issues its own Annual Report.

SECTION 3 : COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

COMMISSION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

La Commission du travail et de l'emploi produit son propre rapport annuel

SECTION 4: NBCC (SOA) AND PRIVATE OCCUPATIONAL TRAINING DIVISION

NBCC – SOA

The NBCC-SOA produces its own Business Plan, which describes the activities it plans to undertake, and an Annual Report, which describes the outcomes and results of these activities.

The NBCC-SOA submits the following excerpts from its comprehensive Annual Report for purposes of the Department of Training and Employment Development's Annual Report.

MANDATE

The New Brunswick Community College Special Operating Agency is responsible for delivering post-secondary, non-university training to adults for the purpose of assisting them in obtaining employment.

HIGHLIGHTS FOR 2003-2004

- NBCC-SOA completed its eighth year of operations with an accumulated net surplus of just over $6.3M on more than $750.0M in total activities. For the third consecutive year, gross revenues exceeded the $100M mark.

- For the 2nd consecutive year, the number of applications for regular programs attained a seven-year high of over 8,400. Over 6,000 students enrolled in regular programs.

- In its regular programming, the NBCC maintained over 6,000 seats in more than 120 different trade and technology programs.

In recognition of the benefits co-op training provides students, the NBCC continued to promote this delivery format. 646 seats met the strict requirements of co-op designation and hundreds more included some sort of practical, job-site work practicum

SECTION 4 : CCNB (OSS) ET FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

OSS - CCNB

Le CCNB-OSS établit son propre plan d'entreprise, qui décrit les activités qu'il a l'intention d'entreprendre et un rapport annuel décrivant les résultats de ces activités.

Le CCNB-OSS présente les extraits suivants de son rapport annuel aux fins de la production du rapport annuel du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

MANDAT

L'organisme de service spécial du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick est responsable d'offrir des services de formation aux adultes au niveau post-secondaire et non universitaire dans le but de les aider à obtenir un emploi.

FAITS SAILLANTS EN 2003-2004

- Le CCNB-OSS a terminé sa huitième année de fonctionnement avec un excédent net accumulé dépassant 6,3 millions de dollars sur un total de plus de 750 millions de dollars pour toutes ses activités. Pour la troisième année consécutive, les recettes brutes ont dépassé 100 millions de dollars.

- Pour une 2e année consécutive, le nombre de demandes pour les programmes réguliers a atteint son plus haut niveau depuis 7 ans, se chiffrant à plus de 8 400. Plus de 6 000 étudiants se sont inscrits aux programmes réguliers.

- Dans ses programmes réguliers, le CCNB a maintenu plus de 6 000 places dans plus de 120 programmes de métier et de technologie différents.

- En reconnaissance des avantages que représente l'enseignement coopératif pour les étudiants, le CCNB a continué de promouvoir ce format de prestation. 646 places ont satisfait les exigences strictes de désignation coopérative et des centaines d'autres comportaient un type quelconque de stage ou d'expérience en milieu de travail.

- NBCC continued its high retention rates with over 85% of enrolees completing their programs.

- Graduation rates continued to be quite high, at 82%.

- The overall employment rates for 2003 NBCC graduates was 87%.

- For the third consecutive year, client satisfaction attained a new high. Graduate follow-up survey data indicates that 88% of 2003 graduates were either "satisfied" or "extremely satisfied" with their overall training experience at NBCC.

- The campuses participated in 31 international projects involving a total of 16 countries. These projects were largely funded by external sources. They generated more than $2.8M in gross revenues (a 75% increase over 2003) and, more importantly, broadened the perspectives of staff and students alike.

- In addition to serving over 6,000 students in its regular program offerings, the NBCC network offered training programs and courses to over 18,500 clients in its "non-regular" service deliveries through contract training, night school, short courses, distance deliveries, etc. The total value of such services was about $20M.

- NBCC Connections expanded from 3 campuses in 2001-2002, when the pilot program was first launched, to 5 campuses a year later, and 7 in 2003-2004 (Moncton, St. Andrews, Campbellton, Saint John, Edmundston, Dieppe and Woodstock). The goal of this pilot project, which supported 19 students in 2003-2004, is to test new methods of providing job training for persons with intellectual disabilities through a partnership between the NBCC, TED, employers, and the New Brunswick Association for Community Living.

- Le CCNB a continué de maintenir un taux de rétention élevé, plus de 85 % des étudiants inscrits ayant terminé leur programme.

- Le taux d'obtention du diplôme s'est maintenu au niveau élevé de 82 %.

- Le taux des diplômés de 2003 ayant réussi à trouver un emploi s'est chiffré à 87 %.

- Pour la troisième année consécutive, la satisfaction de la clientèle a atteint un nouveau sommet. Les données les plus récentes obtenues grâce aux sondages sur le placement des diplômés de 2003 indiquent que 88 % des diplômés étaient « satisfaits » ou « très satisfaits » de leur expérience de formation globale au CCNB.

- À l'échelle internationale, les campus ont participé à 31 projets principalement financés par des sources externes, dans 16 pays. Ces projets ont généré des recettes brutes de plus de 2,8 millions de dollars (une augmentation de 75 % sur 2003) et ont surtout élargi les perspectives du personnel et des étudiants.

- En plus d'offrir ses services à environ 6 000 étudiants dans le cadre de ses programmes réguliers, le CCNB a offert des cours et des programmes de formation à plus de 18 500 clients au moyen de la formation à contrat, des cours du soir, des cours de courte durée et de la formation à distance, entre autres. La valeur totale de ces services se chiffrait à près de 20 millions de dollars.

- Le projet pilote Connexions CCNB, offert à 3 campus à ses débuts en 2001-2002, puis dans 5 campus l'année suivante s'est étendu à 7 établissements en 2003-2004 (Moncton, St. Andrews, Campbellton, Saint John, Edmundston, Dieppe et Woodstock). Le but de ce projet pilote, lequel a accueilli 19 étudiants en 2003-2004, est de mettre à l'essai de nouvelles méthodes de formation aux personnes présentant des déficiences intellectuelles, par l'entremise d'un partenariat entre le CCNB, FDE, les employeurs et l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire.

- In support of the government's 10-year Prosperity Plan and the Department's Strategic Framework for Action, NBCC focused on 8 strategic directions: Organizational Development; Skills Training and Retraining; Retention, E-Learning; Awareness, Recruitment and Export; Quality Learning; Strategic Public Infrastructure; and Research and Innovation.

DESCRIPTON OF PROGRAMS AND SERVICES

The 11 campuses in the NBCC/CCNB network provide training in over 120 different trades and technology fields.

Six campuses are administratively grouped under one Executive Director, and form the English NBCC. These campuses are located in Moncton, Miramichi, Saint John, Saint Andrews, Woodstock, and Fredericton (New Brunswick College of Craft and Design).

The other five campuses, are administratively grouped under one Executive Director, and form the Francophone CCNB. These campuses are located in Bathurst, Campbellton, Dieppe, Edmundston and the Acadian Peninsula.

- En appui au plan de prospérité de 10 ans du gouvernement et du Cadre d'action stratégique du ministère, le CCNB s'est concentré sur 8 directions stratégiques : le développement organisationnel; l'acquisition de compétences et le perfectionnement; la rétention; l'apprentissage en ligne; la sensibilisation, le recrutement et l'exportation; l'apprentissage de qualité; l'infrastructure publique stratégique; et la recherche et l'innovation.

DESCRIPTON DES PROGRAMMES ET SERVICES

Les 11 campus du réseau NBCC/CCNB assurent une formation dans plus de 120 métiers et domaines de technologie.

Six campus forment le NBCC anglophone et sont administrés par un Directeur général. Ces campus sont situés à Miramichi, Moncton, Saint John, St. Andrews, Woodstock, et Fredericton (New Brunswick College of Craft and Design).

Les cinq autres campus sont regroupés sous la bannière du CCNB francophone, et sont administrés par un Directeur général. Ces campus sont situés à Bathurst, Campbellton, Dieppe, Edmundston, et dans la Péninsule acadienne.

Services provided by NBCC's 3 non-college branches are as follows:

Development Branch: The Branch has primary responsibility for the development and maintenance of strategic partnerships, alliances, and new initiatives, including the development of interdepartmental, inter-provincial, and international business, and the co-ordination of business information and market research and development. Among the Branch's main dossiers: International development, Aboriginal Issues, e-learning, Provincial initiatives, Industry liaison, Research and Innovation.

Operations Branch: The Branch is responsible for the documentation of the planning-implementation-review cycle of the NBCC's business activities, as represented in its milestone documents (ex: Strategic Directions, Business Plan, and Annual Report).

In terms of client services, the Branch's marketing and recruitment activities serve to fill College seats while promoting the value of post-secondary education in general, and College-based services in particular, to the public. The Admissions function seeks to make entry into College-based programs and services as simple and straight-forward as possible, while offering a variety of information services to potential students in order to assist them in making good career-path decisions. Quality management, which includes regular auditing for compliance, education where needed for staff and others, and consultation services with regard to quality improvement, is also part of this Branch's services.

Programs Branch: The Branch provides leadership, and consultation, coordination, evaluation and management services in areas of responsibility that affect the quality of program delivery or certification in the New Brunswick Community College network.

In addition, the Branch is responsible for the following services, provided to the public: Adult High School Diploma, Certification, Curriculum Consultation, Exams, GED, Graduate Placement Services, Literacy, Out-of-Province training, Prior Learning and Recognition (PLAR), Second Language Services, Student Services

Les services fournis par les 3 directions non collégiales du CCNB sont les suivants :

Direction du développement : La principale responsabilité de la direction est le développement et le maintien de partenariats, d'alliances et de nouvelles initiatives stratégiques, y compris le développement des affaires interministérielles, interprovinciales et internationales et la coordination des renseignements opérationnels et de la recherche et du développement des marchés. Parmi les principaux dossiers de la direction, mentionnons le développement international, les questions autochtones, l'apprentissage en ligne, les initiatives provinciales, les liens avec l'industrie, la recherche et l'innovation.

Direction des opérations : La direction est responsable de la documentation du cycle de planification et de la révision et de la mise en application des activités du CCNB, telle que présentée dans ses principaux documents (par ex. : orientations stratégiques, plan d'activités, rapport annuel).

En termes de services aux clients, les activités de marketing et de recrutement de la direction servent à assurer la clientèle des collèges et à promouvoir l'importance de la formation postsecondaire en général et des services collégiaux en particulier. Le service d'admission facilite l'accès aux programmes et services collégiaux tout en offrant une gamme de services d'information aux étudiants potentiels pour les aider à bien orienter leurs plans de carrière. La direction offre aussi des services de gestion de la qualité (vérification de la conformité, formation du personnel, etc.) et de consultation sur l'amélioration de la qualité.

Direction des programmes : Elle assure le leadership et offre des services de consultation, de coordination, d'évaluation et de gestion dans les domaines touchant la qualité ou la certification des programmes dans le réseau du CCNB.

De plus, la direction est responsable des services au grand public suivants : diplôme d'études secondaires pour les adultes, certification, consultation sur les programmes, examens, tests de connaissances générales, services de placement des diplômés, alphabétisation, formation hors province, évaluation et reconnaissance des acquis (ÉRDA), services de langue seconde et services aux étudiants.

PRIVATE OCCUPATIONAL TRAINING BRANCH

MANDATE

The Branch regulates the private occupational training industry in order to provide effective consumer protection for students and to support a vibrant and healthy private occupational training industry. The Branch administers the *Private Occupational Training Act* and its *General Regulation*.

HIGHLIGHTS FOR 2003-2004

- In 2003-2004, there were 82 private occupational training organizations that were registered under the *Private Occupational Act*. This is down from 86 for the previous fiscal year. There were three new applications approved.

- There were a number of registered private occupational training organizations that ceased operation with only one affecting the training of the students. The one closure affected the training of 24 students and was due to low enrolments in programs with limited industry requirements. The Training Completions Fund was used to complete the training for the affected students within the originally contracted timeframe.

DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Branch provides a number of services to promote and support an effective and vibrant private occupational training industry. These services include:

- On-site visits to registered private occupational training organizations to ensure mandatory contracts are being signed and the Student Protection Fee is collected and remitted as required.

- On-site visits to training institutions applying for registration;

- Advising students and potential students of their financial protection under the *Private Occupational Training Act* and resolving complaints of students;

- Advising owners and operators of private training institutions of their rights and responsibilities under the *Act*;

DIRECTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

MANDAT

La direction réglemente l'industrie de la formation professionnelle du secteur privé afin de protéger les droits des étudiants à titre de consommateurs et de favoriser une industrie dynamique et saine. La direction voit à l'application de la *Loi sur la formation professionnelle dans le secteur privé* et des règlements établis en vertu de cette loi.

POINTS SAILLANTS EN 2003-2004

- En 2003-2004, 82 organismes privés de formation professionnelle ont été enregistrés en vertu de la *Loi sur la formation professionnelle dans le secteur privé*, comparativement à 86 l'année précédente. Trois nouvelles demandes ont été approuvées.

- Plusieurs organismes privés de formation professionnelle enregistrés ont fermé leurs portes; la fermeture d'un seul organisme a eu un effet sur la formation de 24 étudiants. Cette fermeture était attribuable au petit nombre d'inscriptions dans des programmes répondant peu aux exigences de l'industrie. Le Fonds pour l'achèvement de la formation a permis aux étudiants touchés de terminer leur formation dans le temps prévu au contrat original.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La direction offre plusieurs services destinés à la promotion et au soutien d'une industrie de la formation professionnelle dynamique et efficace dans le secteur privé, dont les suivants :

- Visites à des organismes de formation professionnelle enregistrés du secteur privé afin de s'assurer que les contrats obligatoires sont signés et que les frais de protection des étudiants sont prélevés et versés tel qu'exigé;

- Visites à des établissements de formation ayant présenté une demande d'enregistrement;

- Information aux étudiants actuels et éventuels sur leur protection financière en vertu de la *Loi sur la formation professionnelle dans le secteur privé* et règlement des plaintes des étudiants;

- Information aux propriétaires et exploitants d'établissements de formation du secteur privé sur leurs droits et responsabilités en vertu de la *Loi;*

- Liaising regionally and nationally with regulators on legislative matters as well as on efforts and initiatives that help to build healthy communications with the private training industry;

- Provide administrative support to the NB Private Occupational Training Corporation in its role of administering the Training Completions Fund;

- Conduct annual renewal of all registered private occupational training organizations. Receive and review new applications for registration and register those that meet the required criteria.

- Liaison, aux niveaux régional et national, avec les autorités de réglementation sur des questions d'ordre juridique de même que sur les efforts et initiatives aidant à établir une bonne communication avec l'industrie de la formation professionnelle du secteur privé;

- Soutien administratif à la Société sur la formation professionnelle dans le secteur privé du Nouveau-Brunswick dans l'accomplissement de ses fonctions visant l'administration du Fonds pour l'achèvement de la formation;

- Renouvellement annuel de l'enregistrement de tous les organismes de formation professionnelle du secteur privé, étude des nouvelles demandes d'enregistrement et enregistrement des organismes qui répondent aux critères établis.

SECTION 5: PLANNING AND ADVOCACY DIVISION

The Planning and Advocacy Division of the Department provides policy advice, strategic planning, research and evaluation to all branches of the Department and coordinates relations with stakeholders. It undertakes educational and compliance functions with respect to the *Human Rights Act*. It represents workers and employers in matters related to Worker's Compensation. It also develops and implements strategies and activities to manage the Department's interests in multiculturalism and immigration as well as in Aboriginal training and employment.

SECTION 5 : DIVISION DE LA PLANIFICATION ET DE LA REPRÉSENTATION

La division de la Planification et de la représentation offre des conseils en matière de politique, des services de planification stratégique, de recherche et d'évaluation à toutes les directions du ministère et coordonne les relations avec les intervenants. Elle assume des fonctions d'information et de conformité relativement à la *Loi sur les droits de la personne* et représente les travailleurs et les employeurs dans des dossiers se rapportant à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail. En outre, elle élabore et met en œuvre les stratégies et activités pour gérer les intérêts ministériels en matière de multiculturalisme et d'immigration, et de formation et d'emploi autochtones.

POLICY BRANCH

MANDATE

The Policy Branch is responsible for advancing the Department's strategic and policy directions and ensuring they are consistent with government priorities and activity, i.e. policy development; coordinating legislative changes; preparing briefing manuals and information; undertaking research studies; leading the Department's strategic planning; managing stakeholder and inter-governmental relations; and Aboriginal training and employment related issues.

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

Policy Branch continued to coordinate the reporting on New Brunswick's adherence to, and implementation of, various International Labour Organization (ILO) Conventions.

The Branch continued to coordinate New Brunswick's responses to the UN Senate Committee on Human Rights relating to New Brunswick's adherence to, and implementation of, various Human Rights Conventions.

The Branch continued to collaborate with the Aboriginal community, Federal government and the private sector to improve Aboriginal persons' access to training and employment opportunities by providing support, and promoting the Provincial Aboriginal Employment Strategy Initiatives. The Branch monitored and reported on the progress of initiatives via the AES Action/Workplan for which the department is the Provincial lead. Some of the initiatives include: the NBCC Seat Allocation for

DIRECTION DES POLITIQUES

MANDAT

La Direction des politiques fait valoir les orientations stratégiques et les politiques du ministère et s'assure qu'elles correspondent aux objectifs prioritaires et aux activités du gouvernement. Pour ce faire, elle élabore les politiques et coordonne les modifications législatives, produit des manuels et documents d'information, effectue des recherches, pilote la planification stratégique du ministère, gère les relations avec les intervenants et les entités intergouvernementales et s'occupe des questions de formation et d'emploi autochtones.

FAITS SAILLANTS DE 2003-2004

La Direction des politiques a poursuivi sa coordination des rapports sur l'observation et l'application par le Nouveau-Brunswick de diverses conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Elle a encore coordonné les réponses du Nouveau-Brunswick au comité du sénat des Nations-Unies en ce qui concerne l'application et l'observation par le Nouveau-Brunswick de diverses conventions sur les droits de la personne.

Les efforts se sont multipliés avec la communauté autochtone, le gouvernement fédéral et le secteur privé pour offrir aux Autochtones un meilleur accès à la formation et à l'emploi, fournir l'appui et promouvoir les initiatives de la Stratégie provinciale d'emploi des Autochtones (SEA) et assurer le suivi des progrès par le biais du plan de travail et d'action de la SEA dont le ministère est le principal responsable. Parmi les initiatives dites autochtones, notons l'attribution de places dans les CCNB, l'Initiative d'apprentissage

Aboriginal persons, the Aboriginal Apprenticeship Initiative, and the Aboriginal Gas and Oil Heating Technician Programs, among others.

pour les Autochtones, les programmes des métiers de la foresterie et les techniques de chauffage au gaz et à l'huile pour les Autochtones.

The Branch also continued participation in the Joint Economic Development Initiative (JEDI) process and increased TED visibility and interaction with the Aboriginal community.

La direction a aussi continué à participer à l'Initiative conjointe de développement économique (ICDE) et a accru la visibilité de FDE et de son interaction avec la communauté autochtone.

The Branch played a significant role in developing legislative and regulatory proposals, which lead to changes in the *Employment Standards Act*, adding a new provision for unpaid compassionate care leave, as well as an increase in the minimum wage rate, from $6.00 per hour to $6.20 per hour on January 1, 2004. The Branch also participated in the development of legislative amendments emanating from the Workplace Health, Safety and Compensation Commission.

Elle a joué un grand rôle dans l'élaboration de propositions législatives et réglementaires menant à des changements dans la *Loi sur les normes d'emploi*, avec l'ajout d'une nouvelle disposition pour les congés pour soins par compassion, ainsi que l'augmentation du salaire minimum passant de 6 $ l'heure à 6,20 $ l'heure le 1er janvier 2004. La direction a également participé à l'élaboration de modifications législatives découlant de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail.

Policy Branch co-chaired a working group with local federal colleagues to advance joint priority areas for the development of New Brunswick's labour market. In cooperation with operational branches (federally, provincially and interdepartmentally), Policy Branch helped to implement pilot programs to test our assumptions toward furthering our understanding of the barriers to advancing the areas of priority interest. This work is important in meeting the department's responsibilities as lead for the "Investing in People" Building Block of "Greater Opportunity: NB Prosperity Plan".

La Direction des politiques a coprésidé un groupe de travail, avec des collègues fédéraux locaux, pour faire progresser les priorités conjointes de mise en valeur de la main-d'œuvre de la province. En collaboration avec les directions opérationnelles (fédérales, provinciales et interministérielles), la Direction des politiques a facilité la mise en œuvre de programmes pilotes pour vérifier les hypothèses dans la compréhension des obstacles à l'avancement des intérêts prioritaires. Ce travail est important pour que le ministère puisse assumer ses responsabilités de leader pour ce qui est de l'élément constitutif « Investir dans la population » de « Vers un meilleur avenir : le plan de prospérité du Nouveau-Brunswick ».

Policy Branch worked closely with the Department of Education to further develop the Quality Learning Agenda for Post-secondary Education and Training. This policy statement represents the third chapter of a four-part strategy aimed at addressing educational challenges across the entire life span, from early childhood education to adult and lifelong learning.

La Direction des politiques a travaillé étroitement avec le ministère de l'Éducation pour élargir l'apprentissage de qualité en matière d'éducation et de formation postsecondaires. Cette prise de position représente le troisième volet d'une stratégie en quatre volets visant les défis de l'éducation durant toute la vie, de la petite enfance à la vie adulte.

Part 3 focuses on the changing role of post-secondary institutions, including universities, community colleges and private trainers, within a labour market context.

Ce troisième volet met l'accent sur le rôle évolutif de l'éducation postsecondaire, notamment des universités, des collèges communautaires et des formateurs privés, dans le marché du travail.

Policy Branch continued to lead the strategic planning process for the Department and to monitor the activities under the Strategic Framework and to ensure the Framework is in line with the New Brunswick Prosperity Plan.

La Direction des politiques est toujours responsable du processus de planification stratégique du ministère et du suivi des activités associées au cadre stratégique et de sa correspondance avec le Plan de prospérité du Nouveau-Brunswick.

Policy Branch helped to coordinate interdepartmental and intergovernmental relations in the drafting of the Quebec - New Brunswick Memorandum of Understanding regarding the snow crab fishing and processing industries in the Acadian Peninsula and the Gaspé, including a signing ceremony held in Fredericton and related press conference.

La Direction des politiques a aidé à coordonner les relations interministérielles et intergouvernementales au cours de la rédaction du Protocole d'entente entre le Québec et le Nouveau-Brunswick concernant la pêche au crabe des neiges et les industries de transformation dans la Péninsule acadienne et la Gaspésie, y compris une cérémonie de signature et un point de presse qui ont eu lieu à Fredericton.

Policy Branch participated in government's initiative to redesign the "New Brunswick Women Abuse Protocols". This initiative is meant to lead to the creation of a regional network to enhance support services available to abused women. By improving their access to post-secondary education, employment and training, these women will be better able to leave the abusive situation and fully participate in the labour force.

La Direction des politiques a participé à l'initiative provinciale de reformulation des protocoles sur la violence faite aux femmes, projet qui mènera à la création d'un réseau régional visant à améliorer les services de soutien aux femmes violentées. Un meilleur accès à l'éducation postsecondaire, à l'emploi et à la formation leur permettra d'être mieux en mesure de quitter des situations d'abus et de s'intégrer à la population active.

Policy Branch provided support to the Deputy Minister and Minister and represented the Department and Province as needed on Federal-Provincial-Territorial fora including:

FLMM (Forum of Labour Market Ministers)
CMEC (Council of Ministers of Education Canada)

CAALL (Canadian Association of Administrators of Labour Legislation)
Committees under CAP (Council of Atlantic Premiers).
CAMET (Council of Atlantic Ministers of Education and Training)

La Direction des politiques a appuyé la sous-ministre et la ministre, en plus de représenter, au besoin, le ministère et le gouvernement provincial au niveau fédéral-provincial-territorial, y compris dans le cadre des organismes suivants :
FMMT (Forum des ministres sur le marché du travail);
CMEC (Conseil des ministres de l'Éducation du Canada);
ACAL (Association canadienne des administrateurs de la législation);
Comités du Conseil des premiers ministres des provinces maritimes.
CAMEF (Conseil atlantique des ministres de l'éducation et de la formation).

Policy Branch consulted with internal and/or external stakeholders respecting the following:
Labour Market Development Agreement: Established a process for setting local targets to measure the success of employment programs and services. In 2003-2004, a process was developed and implemented to set individual targets for each of the seven regional employment division offices to allow regions to better understand unique local challenges and to enable the province to be more accountable to these investments.

La Direction des politiques a consulté les intervenants internes et externes concernant :
l'Accord sur le développement du marché du travail : mise en œuvre d'un processus pour établir des objectifs locaux afin de mesurer le succès des services et programmes d'emploi. En 2003-2004, un processus a été créé et mis en œuvre en vue de fixer des objectifs individuels pour chacun des sept bureaux régionaux de la division de l'emploi, ce qui leur permet de mieux comprendre les défis particuliers de chacun et aide le gouvernement provincial à mieux rendre compte de ces investissements.

Policy Branch provided briefing and support materials to the Deputy Minister and the Minister for Legislative affairs, conferences, meetings and on-going business toward enabling more balanced and research based decision making about the priority needs of the province's labour market and how best to address these needs.

La direction a fourni à la sous-ministre et à la ministre des documents d'information et d'autre matériel sur les affaires législatives et organisé des conférences, rencontres et activités favorisant la prise de décisions équilibrées et étudiées en ce qui concerne les besoins prioritaires du marché du travail de la province et la meilleure manière d'y répondre.

Policy Branch assisted operational branches in the development of their programs and services through issues-raising, research and analysis, and long-term planning toward improving TED's ability to meet the needs of clients.

DESCRIPTION OF PRODUCTS AND SERVICES

The Policy Branch provides a number of policy and planning products and services, including:

Preparing briefing materials;

Providing policy advice on issues, including legislative and regulatory changes related to the Department's mandate, and preparing proposals and recommendations for consideration by Executive Council Office;

Monitoring Departmental activity in the Legislature and, coordinating/preparing related documents, as appropriate;

Assisting line branches in the development of their programs and services;

Monitoring the Department's Strategic Plan and assisting branches with their individual action plans;

Consulting with stakeholders and partners respecting life long learning, labour market supply and demand (including interprovincial mobility and the Labour Market Development Agreement), Aboriginal training and employment related initiatives, workplace harmony and equity;

Participating on behalf of the Department, in ad-hoc reviews and related initiatives undertaken by the provincial government (e.g. Red Tape Review);

Liaison with the Aboriginal Affairs Secretariat on Aboriginal employment and training related issues;

Coordinating Departmental activities related to the Forum of Labour Market Ministers (FLMM), Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL) including International Labour Organization (ILO), Continuing Committee of Officials on Human Rights (CCOHR), and Council of Ministers of Education, Canada (CMEC).

La Direction des politiques a aidé les directions opérationnelles à mettre au point leurs programmes et services par des discussions, recherches et analyses suivies d'une planification à long terme visant à améliorer la capacité de FDE de répondre aux besoins des clients.

DESCRIPTION DES PRODUITS ET SERVICES

La direction fournit un certain nombre de produits et de services utiles en matière de politique et de planification. En voici quelques exemples :

Préparation de documents d'information;

Offre de conseils en matière de politique sur des questions, y compris les changements législatifs et de normalisation associés au mandat du ministère et élaboration des propositions et des recommandations par le Bureau du Conseil exécutif;

Suivi des activités du ministère à l'Assemblée législative et coordination et préparation de documents pertinents;

Aide aux directions hiérarchiques pour l'élaboration de leurs programmes et services;

Suivi du plan stratégique du ministère et aide aux directions avec leurs plans d'action individuels;

Consultation avec les intervenants et partenaires sur l'éducation permanente, l'offre et la demande sur le marché du travail (y compris la mobilité interprovinciale et l'Accord sur le développement du marché du travail), les initiatives relatives à la formation et à l'emploi des Autochtones, l'harmonie et l'équité sur les lieux de travail;

Participation, au nom du ministère, aux analyses spéciales et initiatives connexes du gouvernement provincial (p. ex. : l'analyse des formalités administratives internes);

Collaboration avec le Secrétariat des affaires autochtones sur des questions relatives à l'emploi et à la formation des Autochtones;

Coordination des activités du ministère ayant trait au Forum des ministres sur le marché du travail (FMMT), à l'Association canadienne des administrateurs de la législation (ACAL), y compris l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Comité permanent des fonctionnaires chargés des droits de la personne et le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC).

LABOUR MARKET ANALYSIS BRANCH

MANDATE

The Labour Market Analysis Branch is responsible for labour market research, analysis, forecasting, and program evaluation done on behalf of the Department. These responsibilities are undertaken to ensure that partners and clients have access to the labour market information (LMI) they require; that training and employment programs and services offered by the public sector remain relevant and responsive to the needs of the labour market; and that the public, in some cases through counsellors and others, has the information it requires to make informed career decisions.

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- A continued focus on providing labour market information, and research and evaluation expertise to TED, as well as to other government departments, agencies, non-government organizations, and to the general public, in support of the government's priority areas:

  - Health: through participation on the Health Human Resources Study; the Nursing Resources Advisory Committee; and the Atlantic Health Human Resources Studies;

  - Education: through research and evaluation for the NBCCs; a graduate follow-up study of high school graduates; participation on the Post-secondary Education and Training Opportunities Committee; and data support for the Quality Learning Agenda; and

  - Economic Growth: through labour market profiles of Enterprise Agencies; evaluations of TED's employment development programs; wage and employer surveys; occupational monitoring of shortages and surpluses; and other research and evaluation of labour market-related issues, target groups, and economic sectors.

DIRECTION DE L'ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

MANDAT

La Direction de l'analyse du marché du travail a la responsabilité de la recherche, de l'analyse et des prévisions relatives au marché du travail, de l'évaluation des programmes et de l'établissement des profils du marché du travail pour le Ministère. Ces tâches visent à assurer que les clients disposent des renseignements nécessaires sur le marché du travail, que les programmes de formation offerts par le secteur public demeurent pertinents par rapport aux besoins du marché du travail et que le public, dans certains cas par l'entremise de conseillers et d'autres, a l'information dont il a besoin pour prendre des décisions éclairées en matière de carrière.

FAITS SAILLANTS EN 2003-2004

- Une attention constante a été portée aux renseignements sur le marché du travail, de même qu'à la recherche et à l'évaluation pour FDE et d'autres ministères, organismes gouvernementaux et non gouvernementaux et le grand public afin d'appuyer les secteurs prioritaires du gouvernement :

  - Santé : par la participation à l'étude sur les ressources humaines des secteurs de la santé, au Comité consultatif sur la main-d'œuvre infirmière et aux études sur les ressources humaines du secteur de la santé de l'Atlantique;

  - Éducation : au moyen de recherches et d'évaluations pour les CCNB, du suivi des diplômés de l'école secondaire, de la participation au comité d'accès aux études et à la formation postsecondaire et de l'apport de renseignements pour le Plan d'apprentissage de qualité;

  - Croissance économique : au moyen de profils du marché du travail des organismes du Réseau Entreprise; d'évaluations des programmes de développement de l'emploi de FDE, de recherches sur les employeurs et les salaires, de recherches sur les professions en pénurie ou en surplus et d'autres recherches et évaluations ayant trait au marché du travail, aux groupes cibles et aux secteurs économiques.

- A continued investment in the development of strong working relationships with other government departments, agencies, non-government organizations, and community groups, including:

  - Family and Community Services; Education; Human Resources and Skills Development Canada; Enterprise Agencies; Potatoes New Brunswick and other members of the potato industry, through the Potato Harvest Labour Needs Committee; members of the voluntary sector, through the Voluntary Sector Review Committee; members of the construction associations through the Atlantic Provinces Construction Symposium Committee; representatives of OECD countries and the Canadian Career Development Foundation through the National and International Career Development Symposium Planning Committees; and many others.

- A continued emphasis on the internal evaluation of the Department's employment development programs:

  - In 2003-2004, all of the Department's Employment Development programs were evaluated. These evaluations provide valuable feedback to the Department on the outcomes and impacts of its programs.

- Les efforts se sont poursuivis pour établir d'étroites relations avec d'autres ministères, des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux et des groupes communautaires, y compris :

  - Services familiaux et communautaires; Éducation; Ressources humaines et Développement des compétences Canada; les organismes du Réseau Entreprise; Pommes de terre Nouveau-Brunswick et autres membres de l'industrie de la pomme de terre, par le biais du Comité sur les besoins en main-d'œuvre pour la récolte des pommes de terre; des membres du secteur bénévole, par le biais du Comité de révision du secteur bénévole; des membres des associations de construction, par le biais du Comité du symposium de la construction des provinces atlantiques; des représentants des pays de l'OCDE, et de la Fondation canadienne pour l'avancement de la carrière, par le biais des comités de planification du symposium international de développement des carrières; entre autres.

- L'accent demeure sur l'évaluation interne des programmes de développement du marché du travail du ministère :

  - En 2003-2004, tous les programmes de développement de l'emploi du Ministère ont été évalués. Ces évaluations fournissent des renseignements précieux sur les résultats et les effets des programmes du ministère.

DESCRIPTON OF PRODUCTS AND SERVICES

The Labour Market Analysis Branch provides timely, user-friendly labour market information to Training and Employment Development, other government departments, and the general public. In doing so, the Branch consults and collaborates with industry associations, employers, other Provincial departments, the Federal government, and other target group organizations.

Several of its products are developed in collaboration with its partners. Some of these joint products include:

- *Employer Surveys*: providing information on wages, skills demanded, and training needs;
- *New Brunswick Job Futures*: a publication that provides occupational profiles and outlook information for almost 200 occupational groupings;
- *New Brunswick Occupations in Shortage or Surplus*: a publication that provides information on occupations in New Brunswick with significant shortages or surpluses;
- *Handbook of Labour Market Information:* a layperson's guide to understanding LMI.

LMAB also provides other products and services to its clients:

- *Snapshot New Brunswick*: A widely distributed departmental newsletter that provides concise information on occupations, industries, and programs. The final version was produced in October 2003;
- *On-going Research for the NBCCs:* labour market analyses and program evaluations for New Brunswick Community College programs as well as follow-up surveys of NBCC graduates;
- *Evaluations of Employment Development Programs:* annual follow-up evaluations of the Department's employment programs to monitor their utility and success;

DESCRIPTON DES PRODUITS ET SERVICES

La Direction de l'analyse du marché du travail offre de l'information actuelle et facile à consulter sur le marché du travail au ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, à d'autres ministères et au grand public. Pour ce faire, la direction consulte les associations des industries, les employeurs, d'autres ministères provinciaux, le gouvernement fédéral, et d'autres groupes d'organismes cibles.

Un certain nombre de produits offerts par la direction est mis au point en collaboration avec ses partenaires. Voici quelques exemples des produits offerts :

- *Enquête auprès des employeurs* – information sur les salaires, les compétences en demande et les besoins de formation;
- *Emploi – Avenir Nouveau-Brunswick* – une publication qui contient des profils de professions et qui donne un aperçu des perspectives pour plus de 200 familles de professions;
- *Professions en pénurie ou en surplus au Nouveau-Brunswick* – une publication qui offre de l'information sur les professions du Nouveau-Brunswick pour lesquelles il y a une pénurie ou un surplus considérable;
- *Manuel d'information sur le marché du travail* - un guide pour mieux comprendre les renseignements sur le marché du travail.

De plus, la direction fournit d'autres produits et services à ses clients :

- *Coup d'œil N.-B.* – bulletin ministériel à grande distribution, fournissant de l'information concise sur les professions, industries et programmes. La version finale a été produite en octobre 2003;
- *Recherches en cours pour les CCNB* – analyses et statistiques du marché du travail et évaluation des programmes des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick, de même que les suivis des diplômés du CCNB;
- *Évaluations des programmes de développement de l'emploi* – évaluations de suivi annuel des résultats des programmes d'emploi du ministère afin d'en évaluer l'utilité et le succès;

- *Monitoring labour shortages / surpluses and producing various economic forecasts*: in order to inform the Department and contribute to its efforts to serve New Brunswickers;

In addition, the Branch undertakes ad hoc research and evaluation and responds to information requests from all stakeholders, including the public.

- *Suivi des pénuries et surplus de main-d'œuvre et production de divers pronostics économiques* – pour mieux informer le ministère et contribuer à ses efforts de prestation de services auprès des gens du Nouveau-Brunswick.

La direction mène en outre des travaux spéciaux de recherche et d'évaluation et répond aux demandes d'information de tous les intervenants, y compris le grand public.

OFFICE OF EMPLOYER'S ADVOCATES

MANDATE

Employers' Advocates assist New Brunswick employers in matters concerning Workers' Compensation through communication, consultation, and education and through advising and representing them on issues before the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC), in particular, the Commission's Appeals Tribunal.

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- Provided input to the WHSCC on an ongoing basis to ensure employers' rights and interests are taken into consideration.
- In January, 2004, Employers' Advocates attended a meeting with the Chairman of the Appeals Tribunal and staff to discuss the current status of the appeals process and possible improvements.
- Also, in January 2004, Employers' Advocates attended a meeting with the policy branch of the WHSCC to discuss the meaning and implications of a number of new policies.
- In 2003-2004, Employers' Advocates handled 797 cases overall, 339 of which were closed. Employers' Advocates represented employers at 120 Appeals Tribunal Hearings.

DESCRIPTION OF PROGRAM AND SERVICES

The Employers' Advocate program provides its services through the use of three Advocates, one located in each of Fredericton, Moncton and Bathurst. In addition to representing employers at Appeals Tribunal Hearings, advocates advise employers of their rights and obligations and of interpretations of Workers' Compensation legislation. They also provide general information and advice on a variety of other Workers' Compensation matters and concerns.

BUREAU DU DÉFENSEUR DES EMPLOYEURS

MANDAT

Le Bureau du défenseur des employeurs aide les employeurs du Nouveau-Brunswick dans des dossiers concernant l'indemnisation des travailleurs grâce à des services de communication, de consultation, d'éducation et de conseils. Il représente les employeurs dans des litiges présentés à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) et, en particulier, au tribunal d'appel de la commission.

FAITS SAILLANTS DE 2003-2004

- Nous avons fourni de l'information à la CSSIAT sur une base continue afin que les droits et intérêts des employeurs soient pris en considération.
- En janvier 2004, les défenseurs des employeurs ont participé à une réunion avec le président du tribunal d'appel et son personnel pour discuter de la situation actuelle et d'améliorations possibles en ce qui concerne le processus d'appels.
- De plus, en janvier 2004, les défenseurs des employeurs ont participé à une réunion avec la direction des politiques de la CSSIAT pour discuter de la signification et des répercussions de plusieurs nouvelles politiques.
- En 2003-2004, les défenseurs des employeurs ont traité 797 dossiers au total et 339 d'entre eux ont été fermés. Les défenseurs ont représenté les employeurs à 120 audiences devant le tribunal d'appel.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

Le Bureau du défenseur des employeurs offre ses services par l'entremise de trois défenseurs, situés respectivement à Fredericton, Moncton et Bathurst. En plus de représenter les employeurs aux audiences du tribunal d'appel, le Bureau du défenseur des employeurs conseille ces derniers sur leurs droits et leurs obligations, ainsi que sur l'interprétation des dispositions législatives en matière d'indemnisation des travailleurs. Il offre également des renseignements et des conseils généraux sur des questions et des problèmes associés à l'indemnisation des travailleurs.

OFFICE OF THE WORKERS' ADVOCATES

MANDATE

Workers' Advocates assist workers, or dependants of workers, with compensation claims they advance to the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC).

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- Provided input to the WHSCC on an ongoing basis to ensure workers' rights and interests are taken into consideration.
- In January, 2004, Workers' Advocates attended a meeting with the Chairman of the Appeals Tribunal and staff to discuss the current status of the appeals process and possible improvements.
- Also, in January 2004, Workers' Advocates attended a meeting with the policy branch of the WHSCC to discuss the meaning and implications of a number of new policies.
- Initial discussions were held between WHSCC and TED officials for the development of a pre-appeal issue clarification process pilot project.
- In 2003-2004, Workers' Advocates handled a total of 1,043 cases, 524 of which were closed. They represented 269 clients at hearings before Appeals Tribunals.

DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Office of Workers' Advocates provides information, advice and direct representation to New Brunswick's injured workers, dependants of injured workers, and representatives of injured workers. Its main goal is to provide injured workers/dependants with a fair and reasonable opportunity to resolve issues that arise with respect to workers' compensation claims.

The service was delivered through six (6) Advocates, one located in each of the following localities: Moncton, Bathurst, Miramichi, Edmundston, Fredericton and Saint John.

BUREAU DU DÉFENSEUR DES TRAVAILLEURS

MANDAT

Le Bureau du défenseur des travailleurs a pour mandat d'aider les travailleurs, ou les personnes à charge des travailleurs, relativement aux demandes d'indemnisation qu'elles présentent à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail CSSIAT du Nouveau-Brunswick.

FAITS SAILLANTS DE 2003-2004

- Nous avons fourni de l'information à la CSSIAT sur une base continue afin que les droits et intérêts des travailleurs soient pris en considération.
- En janvier 2004, les défenseurs des travailleurs ont participé à une réunion avec le président du tribunal d'appel et son personnel pour discuter de la situation actuelle et d'améliorations possibles en ce qui concerne le processus d'appels.
- De plus, en janvier 2004, les défenseurs des travailleurs ont participé à une réunion avec la direction des politiques de la CSSIAT pour discuter de la signification et des répercussions de plusieurs nouvelles politiques.
- Des discussions initiales ont eu lieu entre les représentants de la CSSIAT et de FDE relativement à l'élaboration d'un projet pilote visant la clarification des litiges avant les appels.
- En 2003-2004, les défenseurs des travailleurs ont traité un total de 1 043 dossiers et 524 d'entre eux ont été fermés. Ils ont représenté 269 clients à des audiences devant le tribunal d'appel.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

Le Bureau du défenseur des travailleurs offre de l'information, des conseils et un service de représentation directe aux accidentés du travail au Nouveau-Brunswick, ainsi qu'à leurs personnes à charge et à leurs représentants. Il a pour principal objectif d'offrir aux travailleurs accidentés et à leurs personnes à charge une possibilité juste et raisonnable de régler des litiges en matière de demandes d'indemnisation d'accidents au travail.

Le bureau offre ses services par l'entremise de six défenseurs situés à Moncton, Bathurst, Miramichi, Edmundston, Fredericton et Saint John.

MULTICULTURALISM

MANDATE

The Multiculturalism Unit coordinates initiatives across government that are aimed at promoting harmony and maximizing the social and economic benefits of cultural diversity, as directed by the New Brunswick Policy on Multiculturalism. The unit's major responsibility is to organize and participate in meetings of the Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism and to follow-up on decisions and recommendations of the Committee.

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- Training and Employment Development provided financial support to the New Brunswick Multicultural Council (NBMC) to implement a project primarily aimed at helping existing multicultural associations to increase their capacity building and examine ways to improve newcomers' employment and settlement activities in New Brunswick communities.

- Work continued on the development of a New Brunswick multiculturalism website.

- Participated in the "SAANB table-ronde sur l'immigration" (Round table on immigration) focussing on francophone immigration in New Brunswick.

In 2003-2004, the Multicultural Grants Program awarded a total of $29,400 through a total of 11 grants to 7 separate multicultural organizations. Initiatives funded include: cultural and educational summer activities for youth and children, projects aimed at increasing community awareness of ethno-cultural diversity and its benefits and at eliminating racism, and helping newcomers in their search for employment. Under the Program, these organizations are also provided financial support for operational expenditures.

MULTICULTURALISME

MANDAT

Le Programme du multiculturalisme coordonne les activités dans l'ensemble du gouvernement visant à promouvoir l'harmonie et à maximiser les avantages socio-économiques de la diversité culturelle, conformément à la Politique du Nouveau-Brunswick sur le multiculturalisme. Les responsables du programme doivent surtout organiser les réunions du comité consultatif du ministre et y participer, et assurer le suivi des décisions et recommandations du comité.

FAITS SAILLANTS EN 2003-2004

- Formation et Développement de l'emploi a fourni un appui financier au Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick (CMNB) pour mettre sur pied un projet visant principalement à aider les associations multiculturelles existantes à augmenter leur capacité de créer et d'examiner des moyens d'améliorer l'emploi des nouveaux arrivants et les activités d'établissement de ces personnes dans les collectivités du Nouveau-Brunswick.

- Les travaux d'élaboration d'un site internet sur le multiculturalisme au Nouveau-Brunswick ont continué.

- Le personnel a participé à la table ronde de la SAANB sur l'immigration, qui mettait l'accent sur l'immigration de francophones au Nouveau-Brunswick.

En 2003-2004, 11 subventions totalisant 29 400 $ ont été accordées à 7 organisations multiculturelles en vertu du Programme de subventions pour le multiculturalisme. Les initiatives subventionnées comprennent des activités culturelles et éducatives d'éte pour les jeunes et les enfants, des projets destinés à accroître la sensibilisation du public à la diversité ethnoculturelle et à ses avantages, à éliminer le racisme et à aider les nouveaux venus dans leurs recherches d'emploi. Dans le cadre du programme, ces organisations ont aussi reçu un soutien financier pour les dépenses de fonctionnement.

DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Unit works in partnership with other government, business and community organizations to develop and deliver programs that foster cross-cultural education, build skills for adapting to cultural diversity and countering racism and discrimination.

The Unit administers the Multicultural Grants Program that provides support to community organizations that offer multicultural programs and services to newcomers in the province.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

Le personnel travaille en collaboration avec d'autres services du gouvernement, des entreprises et des organismes communautaires pour l'élaboration et la prestation de programmes qui encouragent l'éducation interculturelle, offrent des outils favorisant l'adaptation à la diversité culturelle et luttant contre le racisme et la discrimination.

Le personnel administre le programme des subventions au multiculturalisme, qui procure un soutien aux organismes communautaires offrant des programmes et des services multiculturels aux nouveaux arrivants dans la province.

SECTION 6: NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION

The New Brunswick Human Rights Commission operates independently from the Department, but reports administratively to the Minister through an Executive Director. A separate Annual Report is prepared and released by the Commission

SECTION 6 : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick fonctionne indépendamment du ministère. Toutefois, sur le plan administratif, elle relève du ministère par l'entremise du directeur général. La commission publie son propre rapport annuel.

SECTION 7: CORPORATE AND HUMAN RESOURCE SERVICES

MANDATE

The Corporate and Human Resource Services Division is composed of five integrated branches. The division provides specialized services that are fundamental to the delivery of programs to the public by the Department's line branches. The division also provides comprehensive services to Department of Training and Employment Development senior administrators, other central staff, representatives of Regional Offices and the NBCC Network.

These five branches are Corporate Information Management and Administrative Services Branch, Facilities Management Branch, Financial Services Branch, Information Technology Services Branch and Human Resource Services Branch.

CORPORATE INFORMATION MANAGEMENT AND ADMINISTRATIVE SERVICES BRANCH

MANDATE

The Corporate Information Management and Administrative Services Branch facilitates the delivery of programs and services by providing necessary administrative resources and support in a timely and efficient manner at Central Office and, as required, in the regions.

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- Migrated the document management software from Captura to Context. Continued the rollout to desktop, including training of employees in both the technical and practical aspects of information management.

- Continued development of the Division's Intranet site, as well as administering updates, to provide departmental personnel quick and easy access to information and resources. Current floor plans for central office, regional offices and the colleges were incorporated into the site.

SECTION 7 : SERVICES MINISTÉRIELS ET DES RESSOURCES HUMAINES

MANDAT

La division des services ministériels et des ressources humaines regroupe cinq directions intégrées qui fournissent des services spécialisés essentiels à la mise en œuvre pour le public des programmes régis par les directions hiérarchiques du ministère. Elle offre également des services de nature générale aux cadres supérieurs du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, à d'autres membres du personnel de l'administration centrale, aux représentants des bureaux régionaux, ainsi qu'au réseau des CCNB.

La division comprend cinq directions : Gestion de l'information ministérielle et services administratifs, Gestion des installations, Services financiers, Services de technologie de l'information et Services des ressources humaines.

DIRECTION DE LA GESTION DE L'INFORMATION MINISTÉRIELLE ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS

MANDAT

La Direction de la gestion de l'information ministérielle et des services administratifs facilite la prestation des programmes et services en fournissant le soutien et les ressources administratives nécessaires à temps et de façon efficace, que ce soit au bureau central ou, au besoin, dans les régions.

FAITS SAILLANTS DE 2003-2004

- Migration du programme de gestion des documents de Captura à Context. Mise en œuvre continue dans tous les bureaux, y compris des cours de formation pour les employés visant les composants techniques et pratiques de la gestion de l'information.

- Élaboration continue du site intranet de la division et gestion des mises à jour afin de procurer au personnel du ministère un accès rapide et efficace à l'information et aux ressources. Les plans d'étages du bureau central, des bureaux régionaux et des collèges ont été affichés dans le site.

- Worked with the Department of Supply and Services and the landlord to administer the complete renovation of space, occupied by the Department, in both buildings at Central Office. This included negotiating changes, managing revisions, facilitating moves and supervising the project.

- Completed the successful transfer of Connect NB Branché and Literacy Programs from the Department of Education to the Department of Training and Employment Development, effective April 1, 2004.

- Continued development of an Emergency Preparedness Plan as part of the Continuity of Government Program.

DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Corporate Information Management and Administrative Services Branch provides services in the following areas:

- Records management;
- Library services;
- Telecommunications;
- Purchasing;
- Copying;
- Translation;
- Reception;
- Inventory management;
- Day-to-day administration of accommodations management for Central Office, including revisions to existing layouts, administration of the security system, and co-ordination of leases;

- Workplace health and safety;
- Emergency Preparedness.

- Collaboration avec le ministère de l'Approvisionnement et des Services ainsi que le propriétaire pour réaliser les rénovations complètes des locaux du ministère dans les deux immeubles qu'occupe le bureau central. Pour ce faire, il a fallu négocier les changements et assurer la gestion des modifications, faciliter les déplacements et assurer le contrôle du projet.

- Réalisation du transfert du programme Connect NB Branché et des programmes d'alphabétisation du ministère de l'Éducation au ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, en vigueur le 1er avril 2004.

- Élaboration continue d'un plan de préparation à l'urgence en fonction du programme de continuité du gouvernement.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La Direction de la gestion de l'information ministérielle et des services administratifs fournit des services dans les secteurs suivants :

- La gestion des dossiers;
- Les services de bibliothèque;
- Les télécommunications;
- Les achats;
- Les reproductions;
- La traduction;
- La réception;
- La gestion des inventaires;
- L'administration quotidienne de la gestion des locaux pour le bureau central, y compris les modifications à l'aménagement actuel, l'administration du système de sécurité et la coordination des contrats de location;
- Santé et sécurité au travail;
- Préparation à l'urgence.

FACILITIES MANAGEMENT BRANCH

MANDATE

Facilities Management is responsible for planning, co-ordinating, costing and implementing capital projects for the New Brunswick Community Colleges and the Department's regional office accommodations.

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- Co-ordinated a variety of capital projects at New Brunswick Community Colleges in Dieppe, Miramichi, Edmundston, Woodstock and St. Andrews, for a total cost of $2 million. (See following chart.) This was the third year of a long-term capital improvement strategy for the New Brunswick Community Colleges.

CAPITAL IMPROVEMENT PROJECTS 2003-2004	
NBCC Woodstock - Ventilation and Controls Phase 1 - Clean main switch gear - Replace carpets with vinyl tiles	$215,000
CCNB Edmundston - Domestic water system upgrade - New sprinkler system - Ventilation Lan Room - Roof Replacement	$681,000
CCNB Dieppe - Up-grade Ventilation air-conditioning system Phase II	$176,000
NBCC Miramichi – Main Building - Upgrade Ventilation air- conditioning system	$86,000
NBCC St. Andrews - Hospitality and Tourism area renovations and interior upgrade - Ventilation air-conditioning	$822,000
NBCC Saint John - Air-conditioning Phase 1	$20,000
TOTAL BUDGET	**$2,000,000**

DIRECTION DE LA GESTION DES INSTALLATIONS

MANDAT

La gestion des installations comprend la planification, la coordination, l'établissement des coûts et la réalisation de projets d'immobilisation pour les Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick et les bureaux régionaux du Ministère.

FAITS SAILLANTS EN 2003-2004

- La direction a coordonné divers projets d'immobilisation aux Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick de Dieppe, de Miramichi, d'Edmundston, de Woodstock et de St. Andrews, totalisant deux millions de dollars (voir le tableau suivant). Il s'agissait de la troisième année d'un programme d'amélioration des immobilisations à long terme pour les Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick.

PROJETS D'AMÉLIORATION DES IMMOBILISATIONS 2003-2004	
NBCC Woodstock - Ventilation et contrôles – Phase 1 - Nettoyage du commutateur principal - Remplacement des tapis par des carreaux de vinyle	215 000 $
CCNB Edmundston - Amélioration du réseau de distribution d'eau domestique - Nouveau système d'extincteurs - Ventilation de la salle du réseau LAN - Remplacement de la toiture	681 000 $
CCNB Dieppe - Modernisation du système de ventilation et de conditionnement de l'air Phase II	176 000 $
NBCC Miramichi – Bâtiment principal - Modernisation du système de ventilation et de conditionnement de l'air	86 000 $
NBCC St. Andrews - Rénovation à l'aire du programme d'accueil et de tourisme et améliorations intérieures - Ventilation et conditionnement de l'air	822 000 $
NBCC Saint John - Conditionnement de l'air Phase 1	20 000 $
BUDGET TOTAL	**2 000 000 $**

- Co-ordinated a variety of special projects for Colleges as follows:
  - NBCC Saint John
    - Automotive General Exhaust
    - Renovation Welding Shop Building for apprenticeship
    - Structural Column Repairs
    - Air-conditioning Phase 1
    - Renovations Apprenticeship Program
  - CCNB Bathurst – Tech. Centre
    - Roof Replacement
  - CCNB Campbellton
    - Roof Flashing Repairs
  - NBCC Moncton
    - Natural Gas Conversion
- Fulfilled the Facilities Management requirements of regional offices in Miramichi in accordance with the Labour Market Development Agreement.
- Carried out planning for our regional offices in Richibucto and St. Stephen.
- Continued in providing technical support to the Corporate Information Management and Administrative Services Branch in the preparation of drawings and layouts for Central Office renovations. Major renovations nearing completion.

DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Facilities Management Branch provides services in the following areas:

- Costing and administering of capital improvement projects;
- Working with the Department of Supply and Services in the administration of major capital and capital improvement construction projects;
- Preparing tender documents for various construction projects;
- Providing direction and guidance to college maintenance supervisors when preparing construction plans and specifications;
- Preparing office layouts for renovations in regional and central office facilities;

- Coordination de divers projets spéciaux pour les collèges suivants :
  - NBCC Saint John
    - Ventilation générale des gaz d'échappement des véhicules
    - Rénovations de l'atelier de soudage (programme d'apprentissage)
    - Réparation des poteaux structuraux
    - Conditionnement de l'air Phase 1
    - Programme d'apprentis en rénovations
  - CCNB Bathurst (Centre de technologie)
    - Remplacement du toit
  - CCNB Campbellton
    - Étanchéité du toit
  - NBCC Moncton
    - Conversion au gaz naturel
- Elle a rempli les exigences en matière de gestion des installations au bureau régional de Miramichi, conformément à l'Entente sur le développement du marché du travail.
- Elle a effectué la planification pour nos bureaux régionaux de Richibucto et de St. Stephen.
- Soutien technique continu à la Direction de la gestion de l'information ministérielle et à la Direction des services administratifs afin d'établir les dessins et les plans pour les rénovations au bureau central. D'importants travaux de rénovation sont en cours d'achèvement.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La Direction de la gestion des installations offre des services dans les domaines suivants :

- Elle établit les coûts et administre les projets d'amélioration des immobilisations;
- Elle collabore avec le ministère de l'Approvisionnement et des Services pour administrer les grands projets d'immobilisation et de construction;
- Elle prépare les documents de soumission pour divers projets de construction;
- Elle fournit directives et conseils aux surveillants de l'entretien des collèges pour l'établissement de plans de construction et de cahiers des charges;
- Elle établit les plans de bureaux pour la rénovation dans les bureaux régionaux et le bureau central;

- Supervising various activities, such as leasing of training space, monitoring departmental land transactions through Supply and Services, and administering the Provincial Building Initiative (energy conservation);

- Maintaining up-to-date CAD (computer assisted design) drawings of all community colleges, regional offices and central offices.

- Elle supervise diverses activités comme la location d'espace de formation, le contrôle des opérations foncières ministérielles par l'entremise d'Approvisionnement et Services, et l'administration de l'initiative sur les immeubles provinciaux (conservation de l'énergie);

- Elle tient à jour les dessins assistés par ordinateur de tous les collèges communautaires, des bureaux régionaux et des bureaux centraux.

INFORMATION TECHNOLOGY SERVICES BRANCH

MANDATE

The Information Technology Services Branch provides advice and recommendations on information technology solutions and then designs, plans and implements these solutions in the Department.

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- Completed Release 2 of the Contact-NB system. This system is used by employment counsellors to manage client cases.

- Implemented the Private Training Registration System as a replacement for the Private Occupational Training System. It is a web based system that enables the branch to record and maintain registration information for annual renewals and new applications for private sector trainers.

- Developed the Second Language Training and Evaluation System, a customized solution that meets the needs of the Second Language Coordinators. Phase I was released while Phase II was still under construction.

- Developed an Exam Inventory system that interfaces with the Apprenticeship and Certification Information System to keep track of all exams and associated information.

- Continued development of the Employment Standards application. This system will capture officer investigations, enforcements, etc.

- Continued with the implementation of the remaining phases of the Student Administration System, Peoplesoft solution.

- Completed a migration strategy for the conversion of the Computerized Exam Management System to allow it to run on a client server environment.

DIRECTION DES SERVICES DE TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

MANDAT

La direction des Services de technologie de l'information fournit des conseils et des recommandations en matière de technologie de l'information et s'occupe de la conception, de la planification et de la mise en oeuvre des solutions recommandées dans l'ensemble du ministère.

FAITS SAILLANTS EN 2003-2004

- Réalisation de la deuxième édition du système Contact-NB. Ce système est utilisé par les conseillers en matière d'emploi pour gérer les dossiers des clients.

- Mise en œuvre du système d'inscription à la formation privée, qui remplace le système de formation professionnelle privée. Il s'agit d'un système informatique qui permet à la direction d'entrer et de mettre à jour les renseignements relatifs à l'inscription pour préparer les renouvellements annuels et les nouvelles demandes de formateurs du secteur privé.

- Élaboration du système de formation et d'évaluation en langue seconde. Cette solution faite sur mesure permet de répondre aux besoins des coordonnateurs de la formation en langue seconde. La phase I est en vigueur et la phase II est en voie d'élaboration.

- Élaboration d'un système d'inventaire des examens qui interface avec le système d'information de la Direction de l'apprentissage et de la certification pour conserver les données sur les examens et autres renseignements connexes.

- Élaboration continue de l'application associée aux normes d'emploi. Ce système contiendra les enquêtes effectuées par les agents et les mises à exécution, par exemple.

- Poursuite de la mise en œuvre des dernières phases de la version Peoplesoft du système de gestion de l'information étudiante.

- Réalisation d'une stratégie de migration en vue de la conversion du système informatisé de gestion des examens de façon à pouvoir l'utiliser dans un serveur client.

- Completed migration of all servers to the Windows 2000 operating system and eliminated the Novell operating system.

- Completed the migration of all SQL Server 6.5 databases to SQL Server 2000 environment.

- Completed the design and relocation of the new server room from 470 York Street to 500 Beaverbrook Court.

- Assisted with relocations of computers and communications equipment for departmental renovations and relocations in 470 York Street and 500 Beaverbrook Court.

- Completed the redesign of the certification room to better provide IT Staff and Business users with a testing environment that is efficient to users, flexible and up-to-date.

- Upgraded communications equipment for the regional offices to improve network performance.

- Automated processes for installation of software updates for PC virus protection and general security updates. This is successful in protecting against major virus and security threats.

- implemented Virtual Private Network (VPN) within the department to replace the Remote Access Service (RAS) for remote access to the government network.

- Participated in corporate efforts to standardize and establish best practices for installation of security patches released by software vendors.

- Provided 50+ training days to departmental staff throughout central and regional offices.

- Provided Helpdesk services to more than 500 client desktops. Regularly carried out necessary software and hardware upgrades to remain current.

- Provided on-going support and enhancements to 40+ production application systems.

- Migration de tous les serveurs au système d'exploitation Windows 2000 et élimination du système d'exploitation Novell.

- Migration de toutes les bases de données de SQL Server 6.5 à SQL Server 2000.

- Conception et déplacement de la salle des serveurs du 470, rue York au 500, cour Beaverbrook.

- Aide au déménagement des ordinateurs et de l'équipement de communications en vue des rénovations aux édifices du ministère et aux déménagements au 470, rue York et au 500, cour Beaverbrook.

- Nouvelle conception de la salle de certification de façon à fournir au personnel des TI et aux usagers des entreprises un environnement d'examen plus efficace pour l'utilisateur, plus flexible et plus moderne.

- Amélioration de l'équipement de communication pour les bureaux régionaux, de façon à améliorer l'efficacité du réseau.

- Automatisation de l'installation des mises à jour des logiciels de protection contre les virus et de sécurité générale. Cela réussit à nous protéger contre des virus importants et des menaces à la sécurité.

- Mise en œuvre du réseau privé virtuel (VPN ou Virtual Private Network) au sein du ministère, lequel remplace le service d'accès à distance (RAS ou Remote Access Service), pour l'accès à distance au réseau du gouvernement.

- Participation aux efforts du ministère en vue de normaliser l'installation de programmes de correction émis par les fournisseurs de logiciels et établissement de pratiques optimales à cet égard.

- Prestation de plus de 50 journées de formation au personnel du ministère des bureaux centraux et régionaux.

- Prestation de services de dépannage à plus de 500 ordinateurs de bureau clients. Nous avons effectué les mises à niveau nécessaires à l'actualisation des logiciels et du matériel.

- Appui continu et améliorations à plus de 40 applications de production.

- Maintained the communication infrastructure for more than 30 sites within the province and provided network services for more than 25 servers.

DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Information Technology Services Branch provides services in the following areas:

- Project Management for application development;
- System Management for computerized applications;
- Analytical and programming skills required to develop and support computerized applications;
- Database Administration and Analysis;
- Helpdesk Services;
- Network Services;
- Technical and Database Architecture;
- Desktop training;
- Assistance in Information Technology acquisition.

- Entretien de l'infrastructure de communication pour plus de 30 emplacements dans la province et prestation de services de réseau pour plus de 25 serveurs.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La direction des services de technologie de l'information fournit les services suivants :

- La gestion de projets pour le développement des applications;
- La gestion de systèmes pour les applications informatisées;
- Les services d'analyse et de programmation nécessaires au développement et au soutien des applications informatisées;
- L'administration et l'analyse des bases de données;
- Les services de dépannage;
- Les services de réseau;
- L'architecture technique et des bases de données;
- La formation en informatique;
- Les services d'aide à l'acquisition de technologies de l'information.

FINANCIAL SERVICES BRANCH

MANDATE

The Financial Services Branch leads the Department in the effective delivery of financial services and provides financial advice and support to Departmental managers and staff.

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- Co-ordinated the yearly expenditure and revenue budgets for the department. Prepared and presented this information for Main Estimates and provided on-going budget monitoring.
- Oversaw the department's financial accounting and reporting system to properly reflect the financial activities of the Department.
- Provided ongoing financial support and consulting services to management and staff.
- Implemented Oracle Payable to improve turnaround of payments.
- Launched a pilot project for the implementation of the purchase card.

DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Financial Services Branch co-ordinates annual expenditures and revenue budgets (ordinary, capital, special purpose, special operating agency) and provides ongoing budget monitoring to ensure the Department's financial performance is on target.

The Branch also maintains the departmental financial accounting and reporting system and ensures the propriety of the financial transactions in the Public Accounts.

The Financial Services Branch provides services in the following areas:

- Accounting (including accounts payable and accounts receivable);
- Cash management;
- Budget development and monitoring;
- Financial consulting;
- Financial policy management;
- Internal control evaluation;
- Ongoing ad hoc reviews.

DIRECTION DES SERVICES FINANCIERS

MANDAT

La direction des services financiers oriente le ministère vers une prestation efficace des services financiers et fournit du soutien et des conseils financiers aux gestionnaires et au personnel du ministère.

FAITS SAILLANTS EN 2003-2004

- La direction a coordonné les budgets annuels des dépenses et des recettes pour le ministère; elle a élaboré et présenté l'information connexe pour le budget principal et assuré le suivi budgétaire.
- Elle a supervisé les systèmes d'information comptable du ministère afin de bien refléter les activités financières du ministère.
- Elle a fourni des services de consultation et de soutien financier à la direction et au personnel.
- Le système de paiement Oracle a été mis en œuvre afin de traiter les paiements de façon plus efficace.
- Un projet pilote a été lancé visant la mise en œuvre de la carte d'achat.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La direction des services financiers coordonne les budgets annuels des dépenses et des recettes prévues (au compte ordinaire, au compte des immobilisations, au compte à but spécial, au compte de l'OSS) et assure une surveillance continue du budget de sorte que le rendement financier du ministère respecte les objectifs fixés.

La direction maintient aussi le système de comptabilité et de rapport du ministère et assure l'intégrité dans les transactions financières touchant les comptes publics.

La Direction des services financiers fournit des services dans les secteurs suivants :

- Comptabilité (y compris les comptes créditeurs et les comptes débiteurs);
- Gestion de la trésorerie;
- Préparation et le suivi du budget;
- Conseils financiers;
- Gestion de la politique financière;
- Évaluation des contrôles internes;
- Examens spéciaux et réguliers.

Legislated Funding for the department is also administered by this branch.

LEGISLATED FUNDING

The funding reimburses the New Brunswick Workplace, Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) for occupational health and safety services ($900,000) and for costs incurred to compensate clients with silicosis in accordance with the *Silicosis Compensation Act* ($77,100).

Le financement prévu par la loi est aussi administré par la Direction des services financiers.

FINANCEMENT PRÉVU PAR LA LOI

Les fonds servent au paiement à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick (CSSIAT) pour des services relatifs à la santé et la sécurité (900 000 $), de même qu'au remboursement des coûts pour compenser les clients atteints de la silicose en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose* (77 100 $).

HUMAN RESOURCE SERVICES BRANCH

MANDATE

Human Resource Services is responsible for providing comprehensive services to the Department of Training and Employment Development's senior administrators, other central staff, representatives of Regional Offices and the NBCC Network. The Branch also develops, promotes and supports human resource policies, programs and practices that result in a workplace culture that is congenial, nurturing and committed to achieving a standard of excellence in all aspects of service delivery.

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- Recruitment efforts returned to normal in this fiscal year. Human Resource Services co-ordinated a total of 84 competitions, 66 of which were in the NBCC Network.
- Learning and Development co-ordinated one session of the Atlantic Colleges Development Institute held in Sydney, Nova Scotia, for college leaders of the Atlantic Provinces. The unit co-ordinated sessions on Conflict and Mediation, and Performance Management for some Community Colleges and Regional Offices. It also organized and delivered Orientation sessions for new employees of central and regional offices.
- The Department recognizes its obligations and is committed to actively offer and provide quality services to the public in the public's official language of choice.
- One un-substantiated Official Language Complaint was filed in 2003-2004.
- In our efforts to support the priorities of the Department as we strive to meet the critical objectives of the Prosperity Plan, information sessions on the role of Human Resources were developed and presented to some regional office managers and staff.
- Human Resource plans were developed in conjunction with managers in order to align branches with their individual strategic direction.

DIRECTION DES SERVICES DES RESSOURCES HUMAINES

MANDAT

La direction a la responsabilité d'offrir des services de nature générale aux cadres supérieurs du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, à d'autres membres du personnel de l'administration centrale, aux représentants des bureaux régionaux, ainsi qu'au réseau des CCNB. Par ailleurs, la direction élabore, fait connaître et appuie les directives, les programmes et les pratiques en matière de ressources humaines dans le but d'instaurer une culture sur les lieux de travail qui soit conviviale, gratifiante et qui mène à l'excellence dans tous les aspects de la prestation des services.

POINTS SAILLANTS EN 2003-2004

- Retour à la normale des activités de recrutement durant l'année financière en cours. Les Services des ressources humaines ont coordonné 84 concours, dont 66 dans le réseau du CCNB.
- Coordination par le groupe de la formation et du perfectionnement professionnel d'un atelier de perfectionnement pour les collèges de l'Atlantique à Sydney (Nouvelle-Écosse), à l'intention des chefs de file des collèges des provinces de l'Atlantique. Le groupe a coordonné des séances sur les conflits et la médiation et sur la gestion du rendement pour certains collèges communautaires et bureaux régionaux. Il a également organisé et donné des séances d'orientation pour les nouveaux employés des bureaux central et régionaux.
- Le ministère reconnaît ses obligations et s'engage à offrir et à fournir activement à la population des services de qualité dans la langue officielle choisie par celle-ci.
- Dépôt en 2003-2004 d'une plainte non fondée en rapport aux langues officielles.
- Élaboration et tenue de séances d'information sur le rôle des ressources humaines pour certains gestionnaires et employés régionaux, dans le cadre de nos efforts en appui des priorités du ministère en vue de respecter les objectifs critiques du Plan de prospérité.
- Élaboration de plans de ressources humaines de concert avec les gestionnaires de façon à assurer l'orientation stratégique des directions.

DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

Human Resource Services is responsible for providing the Department with the following programs and services:

- Staffing and Competitions;
- Compensation and classification of positions;
- Administering payroll, Worker's Compensation and the collective agreements;
- Leave tracking and administration of benefits and pensions of employees;
- Administration of HR Systems and reporting;
- Handling inquiries and complaints under the *Civil Service Act* and the *Public Service Labour Relations Act;*
- Employee Relations, conflict resolution, and collective bargaining;
- Co-ordination of Official Languages, Second Language Training and the Department's linguistic profiles;
- Handling inquiries and complaints regarding Official Languages;
- Developing, implementing and providing ongoing consultation concerning Human Resource policies, guidelines and programs; including Employee & Family Assistance, Excellence Awards, Performance Management, Reward & Recognition, Employee Orientation and Attendance Management;
- Participating in Professional Development and Human Resource committees;
- Handling inquiries and complaints under the Workplace Harassment Policy.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La direction offre les programmes et services suivants au ministère :

- Dotation en personnel et concours;
- Rémunération et classification des postes;
- Administration de la paye, de l'indemnisation des accidents du travail et des conventions collectives;
- Administration des congés, des avantages sociaux et des régimes de pension des employés;
- Administration des rapports et systèmes de RH;
- Traitement des demandes de renseignements et des plaintes présentées en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics;
- Relations avec les employés, règlement de conflits et négociation des conventions collectives;
- Coordination des langues officielles, de la formation en langues secondes et des profils linguistiques du ministère;
- Traitement des demandes de renseignements et des plaintes en matière de langues officielles;
- Élaboration, mise en oeuvre et prestation pour la consultation concernant les politiques des ressources humaines, les lignes directrices et programmes, y compris l'aide aux employés et à leur famille, les prix d'excellence, la gestion du rendement, les récompenses et la reconnaissance, l'orientation des employés et la gestion des présences;
- Participation à des comités de perfectionnement professionnel et à divers comités des ressources humaines;
- Traitement des demandes de renseignements et des plaintes formulées en matière de harcèlement en milieu de travail.

SECTION 8: MARKETING AND PUBLIC INFORMATION

MANDATE

To better communicate with New Brunswickers in a professional and consistent fashion, the Department of Training and Employment Development has a Marketing and Public Information Division.

The Director reports directly to the Deputy Minister and the branch is mandated to develop and coordinate activities in three major areas:

- Media, legislative and public relations (news conferences, special events, house statements, departmental speeches, media inquiries, topical issues).
- Public education and marketing (advertising, promotional campaigns, brochures, displays).
- Electronic information delivery (Internet, Intranet).

HIGHLIGHTS OF 2003-2004

- The Branch supported the department's and the NBCC's public awareness and information efforts by providing several communications materials. These included writing and developing 66 news releases, the organization of over 20 news conferences and the coordination and response to approximately 400 media inquiries.
- The high profile media events included several job fairs, career expositions, and Older Workers Pilot Projects announcements.
- Staff also helped coordinate numerous brochures and information kits for individual branches, developed and implemented several marketing plans, created 12 new branch web sites and maintained over 1,500 pages on the departmental Intranet and Internet sites.

SECTION 8 : MARKETING ET INFORMATION PUBLIQUE

MANDAT

Pour communiquer avec les gens du Nouveau-Brunswick de façon professionnelle et consistant, le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi a une division du marketing et de l'information publique.

Le directeur répond directement au sous-ministre, et la division a pour mandat de développer et coordonner les activités dans trois importants secteurs :

- Les relations avec les médias, le public et les instances législatives (conférences de presse, activités spéciales, déclarations en chambre, discours ministériels, demandes des médias et questions d'actualité).
- Sensibilisation du public et marketing (publicité, campagnes de promotion, brochures, présentations).
- Diffusion d'information électronique (Internet, intranet).

FAITS SAILLANTS EN 2003-2004

- La direction a appuyé les activités du ministère et des CCNB en matière d'information et de sensibilisation du public et a fourni du matériel de communication. Elle a notamment rédigé 66 communiqués et organisé plus de 20 conférences de presse, en plus de coordonner le traitement d'environ 400 demandes de renseignements des médias.
- Au nombre des activités importantes organisées par la direction, mentionnons des salons de l'emploi, des expo-carrières et l'annonce de projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés.
- Le personnel a également contribué à la coordination de plusieurs documents et trousses d'information pour les directions, élaboré et mis en œuvre plusieurs plans de marketing, créé 12 nouveaux sites Web pour les directions et tenu à jour plus de 1 500 pages dans les sites intranet et Internet du ministère.

DESCRIPTION OF PROGRAMS AND SERVICES

The Branch is responsible for several communications functions including: public relations analysis, news conference coordination, speech writing, legislative statements, news releases, media advisories, backgrounders and feature articles. Branch staff also liaise with Communications New Brunswick, participate on joint communication committees, develop promotional campaigns (print, radio, television and web), provide media monitoring, respond to media and public inquiries, and organize photo opportunities, public presentations and official openings. Staff is also responsible for the coordination and annual updating of several departmental publications.

The Branch also maintains the department's Internet and Intranet presence. All public information brochures, hand-outs and information packages as well as news releases and major Ministerial speeches are available in both official languages on the Internet. In addition, the Intranet site "In the Loop" features internal information for TED employees, such as: floor plans, branch descriptions, and other relevant information.

DESCRIPTION DES PROGRAMMES ET SERVICES

La direction est responsable de plusieurs fonctions de communications dont l'analyse des relations publiques; la coordination des conférences de presse; la rédaction de discours, de déclarations législatives, de communiqués de presse, d'avis aux médias, de documents d'information et d'articles de fond. Le personnel de la direction s'occupe également de la liaison avec Communications Nouveau-Brunswick, participe à des comités mixtes se rapportant aux communications, élabore des campagnes promotionnelles (presse écrite, radio, télévision et Internet), effectue la surveillance des médias, répond aux questions des médias et du public, organise des séances de photos officielles, des présentations publiques et des ouvertures officielles. Le personnel s'est également chargé de coordonner et mettre à jour plusieurs publications annuelles du ministère.

La direction maintient également les sites du ministère dans l'internet et l'intranet. Tous les dépliants publicitaires, les brochures et les trousses d'information à l'intention du public de même que les communiqués de presse et les principaux discours du ministre sont présentés dans les deux langues officielles dans l'Internet. De plus, le site intranet « Bien Branché » présente l'information interne s'adressant aux employés de FDE comme les plans d'étages, la description des directions ainsi que d'autres renseignements pertinents.

SECTION 9: APPENDICES

Boards, Committees and Commissions

Apprenticeship and Occupational Certification Board

Human Rights Commission

Local Advisory Committees (Apprenticeship)

Lorneville Area Projects Bargaining Authority

Major Project Advisory Committee

Minimum Wage Board

Ministerial Advisory Committee on Multiculturalism

N.B. Private Occupational Training Corporation

Program Advisory Committees (Apprenticeship)

The Minister of Training & Employment Development has reporting responsibility for the Labour and Employment Board although, administratively, the Board comes under General Government (Finance).

The Minister is also responsible for Workplace Health, Safety and Compensation Commission although the affairs of the Commission are administered by its board of directors.

SECTION 9 : ANNEXES

Conseils, comités et commissions

Commission de l'apprentissage et de la certification professionnelle

Commission des droits de la personne

Comités consultatifs locaux d'apprentissage

Bureau de négociation des projets de la région de Lorneville

Comité consultatif de projet principal

Commission du salaire minimum

Comité consultatif ministériel sur le multiculturalisme

La Société sur la formation professionnelle dans le secteur privé du Nouveau-Brunswick

Comités consultatifs des programmes d'études (formation par apprentissage)

Le ministre de Formation et Développement de l'emploi rend aussi compte des activités de la Commission du travail et de l'emploi bien que, sur le plan administratif, celle-ci relève du gouvernement général (Finances).

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail relève aussi du ministre, mais les affaires de la Commission sont administrées par son conseil d'administration.

Statutes	**Lois**
The Minister of Training & Employment Development is responsible for the administration of the following statutes:	Le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi assure l'application des lois suivantes:
Adult Education and Training Act	*Loi sur l'enseignement et la formation destinés aux adultes*
Apprenticeship and Occupational Certification Act	*Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle*
Employment Development Act	*Loi sur le développement de l'emploi*
Employment Standards Act	*Loi sur les normes d'emploi*
Industrial Relations Act	*Loi sur les relations industrielles*
Labour Market Research Act	*Loi sur la recherche portant sur le marché du travail*
Pension Benefits Act	*Loi sur les prestations de pension*
Private Occupational Training Act	*Loi sur la formation professionnelle dans le secteur privé*
In additional, the Minister is responsible for the following statutes, which are administered by a Board or Commission:	Le ministre, par l'entremise d'une commission ou d'un bureau, est aussi chargé de l'application des lois suivantes:
Blind Workmen's Compensation Act	*Loi sur les accidents de travail des aveugles*
Fisheries Bargaining Act	*Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche*
Human Rights Act	*Loi sur les droits de la personne*
Labour and Employment Board Act	*Loi sur la Commission du travail et de l'emploi*
Occupational Health and Safety Act	*Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*
Public Service Labour Relations Act	*Loi relative aux relations de travail dans les services publics*
Silicosis Compensation Act	*Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose*
Special Payment to Certain Dependent Spouses of Deceased Workers Act	*Loi sur le paiement spécial destiné à certains conjoints à charge de travailleurs décédés*
Workers' Compensation Act	*Loi sur les accidents du travail*
Workplace Health, Safety and Compensation Commission Act	*Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*

Publications and Surveys	Publications et sondages
New Brunswick Occupations in Shortage or Surplus	Professions en pénurie ou en surplus au Nouveau-Brunswick
Collective Bargaining in New Brunswick	Négociations collectives au Nouveau-Brunswick
Directory of Labour Organizations	Annuaire des syndicats ouvriers au Nouveau-Brunswick
Labour Market Information Handbook	Manuel d'information sur le marché du travail
New Brunswick Community College Graduates (1 year follow-up survey)	Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick Sondage sur le placement des diplômés après un an
New Brunswick Community College Graduates (3 year follow-up survey)	Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick Sondage sur le placement des diplômés après trois ans
Community College Program Evaluations	Évaluation de programmes des collèges communautaires
Labour Market Analysis of existing Community College's programs	Analyse de marché du travail de programmes existants dans les collèges communautaires.
Labour Market Surveys of the Economic Development Agencies (CEDA)	Sondage du marché du travail des Agences de développement économique communautaire (ADEC)
Wage Survey 2003	Sondage des salaires 2003
Labour Market Information Monthly	Bulletin Mensuel sur le Marché du Travail
The Training & Education Challenges of Meeting the Objectives of the NB Prosperity Plan 2003-2011	Défis à relever en termes de formation et d'éducation pour atteindre les objectifs du Plan de prospérité du N-B 2003-2011
Atlantic Construction Symposium Employment in the Voluntary Sector (Phase I)	Symposium sur l'industrie de la construction de l'Atlantique
Employment in the Voluntary Sector (Phase I)	Emploi dans le secteur bénévole (Phase I)

SECTION 10: FINANCIAL DATA (Charts) **SECTION 10 : DONNÉES FINANCIÈRES (tableaux)**

2003-2004 SUMMARY OF DEPARTMENTAL EXPENDITURES
RÉSUMÉ DES DÉPENSES DU MINISTÈRE POUR 2003-2004

Program / Programme	Main Estimates / *Budget Principal* $	Appropriation Transfers / *Transferts de crédit* $	Total $	Actual Expenditures / *Dépenses réelles* $	Variance over or (under) / *Écart Plus ou (Moins)* $	Notes/ Remarques $
Ordinary Account / *Compte Ordinaire*						
Corporate Services / *Services ministériels*	71,535,000	2,237,222	73,772,222	73,455,315	(316,907)	
Apprenticeship Services / *Services d'apprentissage*	3,756,000	62,972	3,818,972	3,783,742	(35,230)	
Advocacy Programs / *Programmes de représentation*	931,000	27,700	958,700	996,263	37,563	
Labour Services / Services du travail	1,667,000	—	1,667,000	1,601,103	(65,897)	
Employment Development / Développement de l'emploi	27,268,000	36,800	27,304,800	27,659,336	354,536	
Labour Market Development / Développement du marché du travail	99,071,000	455,521	99,526,521	88,976,107	(10,550,414)	(1)
Sub Total / Total Partiel	204,228,000	2,820,215	207,048,215	196,471,866	(10,576,349)	
Special Purpose Account / Compte à but spécial						
NBCC Scholarship Fund / Fonds de bourse d'études du CCNB	30,000	—	30,000	30,212	212	
Johann Wordel Trust Fund / Fonds de Fiducies Johann Wordel	6,000	—	6,000	2,000	(4,000)	(2)
Recoverable Projects / Projets récupérables	—	—	—	78,983	78,983	(3)
Sub Total / Total Partiel	36,000	—	36,000	111,195	75,195	
TOTALS	**204,264,000**	**2,820,215**	**207,084,215**	**196,583,061**	**(10,501,154)**	

Notes to the Summary of Departmental Expenditures

Note 1 A stronger economy and a decrease in the unemployment rate translated into a decrease in demand for services under Labour Market Development, creating a budgetary surplus of $10.5 M.

Note 2 Spending under the Johann Wordel Trust Fund is directly tied to the amount of interest revenue generated by the fund. Interest income was less than anticipated due to a drop in the interest rates.

Note 3 Expenditures linked to the use of the Apprenticeship database by other Provinces cannot be estimated at the time the Main Estimates are prepared, therefore creating a budgetary surplus of $78,983.

Remarques sur le résumé des dépenses du ministère

Note 1 La forte économie et la baisse du taux de chômage ont donné lieu à un fléchissement dans la demande de services associés au programme de développement du marché du travail et à un excédent de 10,5 millions de dollars.

Note 2 Les dépenses relativement aux fonds de fiducie Johann Wordel sont directement associées à l'intérêt créditeur produit par les fonds. Les recettes attribuables des intérêts étaient moins élevées que prévu en raison d'un fléchissement des taux d'intérêt.

Note 3 Les dépenses associées à l'utilisation de la base de données de l'apprentissage par d'autres provinces n'étaient pas prévues au moment d'établir le budget principal. En conséquence, le ministère affiche un excédent de 78 983 $.

2003-2004 SUMMARY OF DEPARTMENTAL REVENUES
RÉSUMÉ DES RECETTES DU MINISTÈRE POUR 2003-2004

Program / *Programme*	Main Estimates / *Budget Principal* $	Actual Revenues / *Revenues réelles* $	Variance over or (under) / *Écart Plus ou (Moins)* $	Notes/ *Remarques* $
Ordinary Revenue / *Revenu Ordinaire*				
Return on investment / *Produits de placement*	—	3,453	3,453	
Licenses and Permits / *Licences et permis*	268,000	246,213	(21,787)	
Sale of Goods and Services / *Ventes de biens et services*	3,000	376	(2,624)	
Miscellaneous / *Recettes diverses*	—	577,298	577,298	(1)
Conditional Grants Canada / *Subventions conditionnelles Canada*	101,673,000	103,269,391	1,596,391	(2)
Sub Total / Total Partiel	101,944,000	104,096,731	2,152,731	
Special Purpose Account / Compte à but spécial				
Return on investment / *Produits de placement*	6,000	9,209	3,209	(3)
Miscellaneous / *Recettes diverses*	30,000	401,027	371,027	(4)
Conditional Grants / *Subventions conditionnelles*	—	99,010	99,010	(5)
Sub Total / *Total Partiel*	36,000	509,246	473,246	
TOTAL	**101,980,000**	**104,605,977**	**2,625,977**	

Notes to the Summary of Departmental Revenues

Note 1 The variance is mainly due to recovery of prior years expenditures under the various employment programs after the close of a previous fiscal period.

Note 2 The variance is due to higher than expected recovery ($981,330) under Employment Assistance for People with Disabilities and ($484,222) under the Older Workers Initiative, and ($130,839) under the Labour Market Development Agreement that could not be projected at the time the Main Estimates were prepared.

Note 3 Higher than expected returns on investment is due to the increase in the principle value of the NB Scholarship Fund resulting from a promotional initiative by the Special Operating Agency –NBCC and the contribution from the New Brunswick Opportunities Fund.

Note 4 Higher than expected miscellaneous revenue reflects the results of the promotional initiative by the Special Operating Agency –NBCC and the contribution from the New Brunswick Opportunities Fund.

Note 5 The variance is mainly due to funds received from other provinces to support the Apprenticeship and Certification Information System. These funds are unknown at the time the Main Estimates are prepared.

Remarques sur le résumé des recettes du ministère

Note 1 L'écart est surtout attribuable au recouvrement de dépenses des années précédentes pour les programmes d'emploi après la fin de la période financière antérieure.

Note 2 L'écart est attribuable à un recouvrement plus élevé que prévu, soit la somme de 981 330 $ pour le programme Aide à l'employabilité des personnes handicapées, la somme de 484 222 $ pour l'initiative visant les travailleuses et travailleurs plus âgés, ainsi que la somme de 130 839 $ pour l'Entente sur le développement du marché du travail, lesquelles n'étaient pas prévues au moment d'établir le budget principal.

Note 3 Le rendement du capital investi plus élevé que prévu est attribuable à l'augmentation de la valeur capitale des fonds de bourse d'études du Nouveau-Brunswick grâce à une initiative de promotion de l'organisme de service spécial du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et à une contribution du Fonds d'accès aux études postsecondaires du Nouveau-Brunswick.

Note 4 Les produits divers plus élevés que prévus sont attribuables aux résultats de l'initiative de promotion de l'organisme de service spécial du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et à la contribution du Fonds d'accès aux études postsecondaires du Nouveau-Brunswick.

Note 5 L'écart est surtout attribuable aux fonds reçus d'autres provinces à l'appui du Système d'information sur l'apprentissage et la certification. Ces fonds n'étaient pas prévus au moment d'établir le budget principal.

2003-2004 SUMMARY OF NEW BRUNSWICK COMMUNITY COLLEGE REVENUES AND EXPENDITURES
RÉSUMÉ DES RECETTES ET DÉPENSES DU COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU- BRUNSWICK POUR 2003-2004

	Main Estimates / *Budget principal*	Actuals / *Réelles*	Variance Over or (under) / *Écart Plus ou (Moins)*	Notes / *Remarques*
	$	$	$	
Opening Balance / *Solde d'ouverture*	**5,808,200**	**5,889,274**		
Revenue Sources / *Sources de revenu*				
Return on investments / *Produits de placement*	—	39,451	39,451	
Sale of Goods and Services / *Ventes de biens et services*	17,557,000	23,937,246	6,380,246	(1)
Miscellaneous / *Recettes diverses*	68,673,000	78,691,623	10,018,623	(2)
Conditional Grants - Canada / *Subventions conditionnelles - Canada*	432,000	4,215,015	3,783,015	(3)
TOTAL REVENUE / *TOTAL DES RECETTES*	**86,662,000**	**106,883,335**	**20,221,335**	
Expenditures / *Dépenses*				
Personal Services / *Frais de personnel*	65,099,464	75,582,313	10,482,849	(4)
Other Services / *Autres services*	12,060,305	16,866,409	4,806,104	(5)
Materials and Supplies / *Fournitures et approvisionnements*	5,108,409	5,881,351	772,942	(6)
Property and Equipment / *Biens et matériel*	3,543,802	6,446,156	2,902,354	(7)
Contributions, Grants, etc. / *Contributions et subventions, etc.*	826,220	1,699,885	873,665	(8)
Debts & Other Charges / *Service de la dette et autres frais*	23,800	281,653	257,853	
Contracts and Projects / *Contrats et projets*		(290,000)	(290,000)	
TOTAL EXPENSES / *TOTAL DES DÉPENSES*	**86,662,000**	**106,467,767**	**19,805,767**	
Net Income (Deficit) / *Résultat net (Perte)*	**0**	**415,568**		
Accumulated Surplus / *Surplus accumulé*	**5,808,200**	**6,304,842**		

Notes to the Summary of New Brunswick Community College Revenue and Expenditures

Revenue

Note 1 The variance is due to higher than anticipated training for industry fees ($ 5.9 M) and higher than anticipated community college revenue from the sale of goods and services ($ 1.1 M) and less than anticipated fees ($ 0.6 M).

Note 2 The variance is due to higher than anticipated recoveries for training for other government departments ($8.6 M) and an increase ($1.6 M) in the operational grant from the province.

Note 3 The variance is due to unbudgeted training related projects ($1.6 M) of an international nature and ($1.0 M) in training related projects carried out by colleges. The Department received an additional ($1.0 M) under the Official Languages Program Expansion Agreement and ($0.096 M) from the National Literacy Secretariat.

Expenditures

Note 4 The variance is due to an increase in the demand for contract training for industry, training for federal sponsorships and international training ($3.3 M) and the demand for training by other government departments ($3.9 M) therefore requiring additional training and support staff. In addition, there was an overall increase in the cost of providing training ($3.2 M) throughout the NBCC network.

Note 5 The variance is due to an increase in the demand for contract training for industry, training for federally sponsored clients, international training and training for other government departments.

Note 6 The increased volume of training for other government departments and contract training necessitated additional purchases of materials and supplies.

Remarques sur le résumé des recettes et dépenses du CCNB

Recettes

Note 1 L'écart est attribuable à une augmentation des frais plus élevée que prévu de 5,9 millions de dollars au titre des contrats de formation pour l'industrie, à des recettes plus élevées que prévu du CCNB pour les ventes de biens et de services (1,1 million de dollars) et à des frais moins élevés que prévu (0,6 million de dollars).

Note 2 L'écart est attribuable à un recouvrement plus élevé que prévu de 8,6 millions de dollars au titre de la formation interministérielle et à une augmentation de 1,6 million de dollars dans la subvention opérationnelle provenant du gouvernement provincial.

Note 3 L'écart est attribuable à des projets de formation internationale non budgétés (1,6 million de dollars) et à des projets de formation réalisés dans les collèges (1,0 million de dollars). Le ministère a obtenu des fonds supplémentaires de 1,0 million de dollars prévus dans l'entente d'expansion visant le Programme des langues officielles ainsi que la somme de 96 000 $ du Secrétariat national à l'alphabétisation.

Dépenses

Note 4 L'écart est attribuable à une augmentation dans la demande de contrats de formation pour l'industrie, de la formation offerte aux clients parrainées par le gouvernement fédéral et de la formation internationale (3,3 millions de dollars) et interministérielle (3,9 millions de dollars) qui exige un plus grand nombre de formateurs et de personnel de soutien. De plus, il y a eu une augmentation générale du coût de dispensation de la formation (3,2 millions de dollars) dans l'ensemble du réseau des CCNB.

Note 5 L'écart est attribuable à une augmentation dans la demande de contrats de formation pour l'industrie, de la formation offerte aux clients parrainées par le gouvernement fédéral et de la formation internationale et interministérielle.

Note 6 L'augmentation du volume de contrats pour la formation interministérielle et la formation à contrat ont exigé l'achat de matériel et de fournitures supplémentaires.

Note 7 Additional equipment ($ 0.8 M) was required to provide for the increase in contracted training. In addition, the colleges continued to upgrade classroom and educational support equipment ($2.1 M).

Note 8 The variance is due to an increase in contracted training for industry, training for federal sponsorships and international training.

Note 7 L'augmentation des contrats de formation explique l'achat de matériel supplémentaire (0,8 million de dollars). La modernisation des salles de classe et du matériel d'enseignement dans les collèges s'élève à 2,1 millions de dollars.

Note 8 L'écart est attribuable à une augmentation du volume de contrats de formation pour l'industrie, de la formation pour les clients parrainés par le gouvernement fédéral et de la formation internationale.

2003-2004 Summary of Employment Programs Expenditures
Résumé des dépenses des Programmes d'emploi pour 2003-2004

Employment Programs / ***Programmes d'emploi***	**Provincial Funds /** ***Fonds provinciaux***	**Labour Market Dev. Agreement /** ***Entente sur le développement du marché du travail***	**Total**
Work Ability / ***Aptitudes à l'emploi***	7,477,561		7,477,561
Workforce Expansion / ***Accroissement de l'emploi***			**17,916,174**
Employer Wage Subsidy / *Subvention salariale à l'employeur*	3,637,044	10,543,914	
Self-Employment Benefits / *Aide aux travailleurs indépendants*		3,735,216	
Training and Skills Development / ***Formation et perfectionnement professionnel***	52,008	48,639,929	**48,691,937**
Student Employment and Experience Development / ***Stage d'emploi étudiants pour demain***			**7,096,089**
Summer Employment / *Emploi d'été*	6,518,871		
Coop / *Apprentissage coopératif*	536,741		
Student Entrepreneurship / *Entrepreneurship pour étudiants*	40,477		
Employment Services / ***Service d'emploi***			**23,082,727**
Adjustment Services / *Services d'adaptation*		974,197	
Training Employment Support Services (TESS) / *Support a l'emploi information*	1,316,414		
Employment Assistance Services / *Services d'aide à l'emploi*		11,232,956	
Research and Innovation / *Recherche et Innovation*	5,564,788	1,404,221	
Labour Market Research & Analysis / *Recherches et études sur le marché du travail*	20,000	2,570,151	
Sub-total Programs / ***Total partiel des programmes***	**25,163,904**	**79,100,584**	**104,264,488**
Administration	2,495,431	9,875,523	**12,370,954**
Total Employment Programs Expenditures ***Total des dépenses des programmes d'emploi***	**27,659,335**	**88,976,107**	**116,635,442**
2003 – 2004 Budget	**27,304,800**	**99,526,521**	**126,831,321**
Variance over (under) / ***Écart plus (moins)***	**354,535**	**(10,550,414)**	**(10,195,879)**

Note: The Province received all revenues from the Federal Government allocated under the Labour Market Development Agreement.
Note: La province a reçu toutes les contributions du gouvernement fédéral accordées en vertu de l'Entente sur le développement du marché du travail.

SECTION 11: SERVICES AND OFFICE LOCATIONS

SECTION 11 : LIEUX ET SERVICES

The Department provides services to the public at offices in Bathurst, Campbellton, Caraquet, Dieppe, Edmundston, Fredericton, Grand Falls, Miramichi, Moncton, Neguac, Perth-Andover, Richibucto, Sackville, Saint John, Shediac, Shippagan, St. Andrews, St. Stephen, Sussex, Tracadie-Sheila and Woodstock. The chart below outlines available services and locations.

Le ministère offre ses services publics par l'entremise de ses bureaux régionaux situés à Bathurst, Campbellton, Caraquet, Dieppe, Edmundston, Fredericton, Grand-Sault, Miramichi, Moncton, Neguac, Perth-Andover, Richibucto, Sackville, Saint John, Shediac, Shippagan, St. Andrews, St. Stephen, Sussex, Tracadie-Sheila et Woodstock. Le tableau qui suit dresse une liste des services disponibles et les endroits où ils sont offerts.

Services	Where Available / Lieux
Apprenticeship and Occupational Certification / *Apprentissage et certification professionnelle*	Bathurst (CCNB), Campbellton (CCNB), Edmundston (CCNB), Fredericton (rue York Street, cour Beaverbrook Court), Miramichi (NBCC), Moncton (NBCC), Saint John (rue Castle Street), Woodstock (NBCC)
Office of Employers' Advocates / *Bureau du défenseur des employeurs*	Bathurst (Place Harbourview Place), Fredericton (rue York Street), Moncton (rue Main Street)
Employment Division / *Division de l'emploi*	Bathurst (Place Harbourview Place), Campbellton (rue Water Street), Caraquet (blvd. St.-Pierre Ouest Blvd), Edmundston (Carrefour Assomption), Fredericton (rue Queen Street, rue York Street), Grand-Sault / Grand Falls (rue Reservoir Street), Miramichi (rue Pleasant Street), Moncton (rue Main Street) Neguac (rue Main Street), Perth Andover (prom. East Riverside Drive), Richibucto (Cartier Boulevard), Sackville (rue Main Street), Saint John (Agar Place), Shediac (CentreVille Mall), Shippagan (blvd. J.D. Gauthier Blvd), St. Stephen (Milltown Blvd.), Sussex (rue Main Street), Tracadie-Sheila (rue Principale Street), Woodstock (rue Main Street)
Employment Standards / *Normes d'emploi*	Bathurst (Place Harbourview Place), Edmundston (Carrefour Assomption), Fredericton (rue York Street), Moncton (rue Main Street), Saint John (Agar Place)
Industrial Relations / *Relations Industrielles*	Fredericton (rue York Street)
Labour Market Analysis / *Analyse du marché de l'emploi*	Fredericton (rue York Street)
Multiculturalism / *Multiculturalisme*	Fredericton (rue York Street)

NB College of Craft and Design	Fredericton (rue Queen Street)
New Brunswick Community College / *Collège communautaire du Nouveau-Brunswick*	Bathurst, Campbellton, Dieppe, Edmundston, Fredericton, Miramichi, Moncton, Péninsule acadienne, Saint John, St. Andrews, Woodstock
New Brunswick Human Rights Commission / *La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick*	Campbellton (rue Arran Street), Fredericton (Head Office / Bureau Central – rue Brunswick Street), Moncton (rue Main Street), Saint John (rue Castle Street)
Superintendent of Pensions / *Surintendant des pensions*	Fredericton (rue York Street)
Private Occupational Training / *Formation professionnelle dans le secteur privé*	Fredericton (rue York Street)
Provincial Job Bank Office, Provincial Student Referral Office / *Bureau provincial du Guichet emplois, Bureau provincial de placement pour étudiants*	Fredericton (rue York Street)
Office of Workers' Advocates / *Bureau du défenseur des travailleurs*	Bathurst (rue Main Street), Edmundston (rue d'Eglise Street), Fredericton (rue York Street), Miramichi (rue Pleasant Street), Moncton (rue Main Street), Saint John (rue Castle Street)
Central Support Services / *Services de soutien central*	Fredericton (rue York Street, cour Beaverbrook Court)

A table detailing the department's central and regional offices and the Community Colleges, their phone and fax numbers, addresses, and services offered at each location is available on pages 76-83.

Un tableau des bureaux centraux et régionaux du ministère et les collèges communautaires, leurs numéros de téléphone et de télécopieur, de même que les services offerts aux différents endroits est disponible aux pages 76-83.

TABLE 1: CENTRAL OFFICES
TABLEAU 1: BUREAUX CENTRAUX

Location / Lieu	Services
470, rue York Street CP/P.O. Box 6000 **Fredericton**, NB E3B 5H1 453-2597 453-3618 (fax/télécopieur)	Minister; Deputy Minister; Corporate Information Management and Administrative Services; Marketing and Public Information; Employment Division; Employment Standards; Industrial Relations; Labour Market Analysis; Pensions; Policy; Apprenticeship and Occupational Certification; Office of Employers' Advocates; Multiculturalism; Private Occupational Training; Office of Workers' Advocates; Provincial Job Bank Office / Provincial Student Referral Office *Ministre; Sous-ministre; Gestion de l'information ministérielle et services administratifs; Marketing et 'information publique; Division de l'emploi; Normes d'emploi; Relations industrielles; Analyse du marché du travail; Pensions; Direction des politiques; Apprentissage et certification professionnelle; Bureau du défenseur des employeurs; Multiculturalisme; Formation professionnelle dans le secteur privé; Bureau du défenseur des travailleurs; Bureau provincial du Guichet emplois / Bureau provincial de placement pour étudiants*
500, cour Beaverbrook Court CP/P.O. Box 6000 **Fredericton**, NB E3B 5H1 453-2597 453-3618 (fax/télécopieur)	Facilities Management; Financial Services; Information Technology Services; Human Resource Services; NBCC Head Office *Gestion des installations; Services financiers; Services de technologie de l'information; Services des ressources humaines; CCNB Siège social*
751, rue Brunswick Street CP/P.O. Box 6000 **Fredericton**, NB E3B 5H1 Toll free / sans frais : 1-888-471-2233 453-2301 453-2653 (fax/télécopieur) 453-2911 (TDD)	New Brunswick Human Rights Commission / ***La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick***

TABLE 2: REGIONAL OFFICES, COMMUNITY COLLEGES
TABLEAU 2: BUREAUX RÉGIONAUX, COLLÈGES COMMUNAUTAIRES

Location / Lieu	*Branch / Division*
275 rue Main Street Suite 300 / Pièce 300 **Bathurst**, NB E2A 3Z9 549-5766 549-5782 (fax/télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*
Place Harbourview Place 275 rue Main Street, Suite 216 **Bathurst**, NB E2A 1A7	Employment Standards, Office of Employers' Advocates / *Normes d'emploi; Bureau du défenseur des employeurs* 549-5361 549-5351 (fax/télécopieur) Office of Workers' Advocates / *Bureau du défenseur des travailleurs* Toll free/*Sans frais* 1-800-646-7344
CCNB-Bathurst CP/P.O. Box 266 725, rue du Collège **Bathurst**, NB E2A 3Z2 547-2145 547-7674 (fax / télécopieur)	CCNB
CP/P.O. Box 266 95, promenade Youghall Drive **Bathurst**, NB E2A 3Z2 547-2711 549-5277 (fax / télécopieur)	Apprenticeship and Occupational Certification / *Apprentissage et certification professionnelle*
157 rue Water Street Main floor / Étage principal Suite 100 / Pièce 100 **Campbellton**, NB E3N 3L4 789-2411 759-6696 (fax / télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*
CCNB-Campbellton CP/P.O. Box 309 47, rue Village Street **Campbellton**, NB E3N 3G7	CCNB 789-2377 789-2433 (fax / télécopieur) Apprenticeship and Occupational Certification / *Apprentissage et certification professionnelle* 789-2380 789-2433 (fax / télécopieur)

6 rue Arran Street **Campbellton**, NB E3N 1K4	College Admissions Service / *Service d'admission collégiale* 1-800-376-5353 789-2404 (Campbellton area) 789-2430 (fax / télécopieur) New Brunswick Human Rights Commission / *La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick* Toll free / sans frais: 1-888-471-2233 789-2430 (fax / télécopieur)
20E, blvd. St.-Pierre O. CP/P.O. Box 5644 Place Bellevue **Caraquet**, NB E1W 1B7 726-2639 (auto-answer) 726-2728 (fax / télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*
Lakeburn Centre 42, rue Terrien **Dieppe**, NB E1A 2E6	NBCC / CCNB
CCNB-Dieppe 505, rue du Collège CP/P.O. Box 4519 **Dieppe,** NB E1A 6X2 856-2200 856-2847 (fax / télécopieur)	CCNB
121, rue de l'Eglise Street Carrefour Assomption Local / Suite 308 CP/P.O. Box 5001 **Edmundston**, NB E3V 3L3 735-2677 (auto-answer) 735-2527 (fax / télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*
Carrefour Assomption 121, rue de l'Eglise Street Local / Suite 308 CP/P.O. Box 5001 **Edmundston**, NB E3V 3L3 735-2082 735-2558 (fax / télécopieur)	Employment Standards, Office of Workers' Advocates / *Normes d'emploi; Bureau du défenseur des travailleurs*

CCNB-Edmundston 225, rue du Pouvoir Street CP/P.O. Box 70 **Edmundston**, NB E3V 3K7	CCNB 735-2500 735-2717 (fax / télécopieur) Apprenticeship and Occupational Certification / *Apprentissage et certification professionnelle* 735-2501 735-2635 (fax / télécopieur)
470, rue York Street CP/P.O. Box 6000 **Fredericton**, NB E3B 5H1	Office of Workers' Advocates / *Bureau du défenseur des travailleurs* 453-3247 453-3990 (fax / télécopieur) Office of Employers' Advocates / *Bureau du défenseur des employeurs* 457-3510 453-3990 (fax / télécopieur)
500, cour Beaverbrook Court 1st floor / 1er étage P.O. Box 6000 **Fredericton**, NB E3B 5H1 453-2276 444-4327 (fax / télécopieur)	Apprenticeship and Occupational Certification / *Apprentissage et certification professionnelle*
633, rue Queen Street CP/P.O. Box 6000 **Fredericton**, NB E3B 5H1 453-2377 452-2484 (fax/télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*
NB College of Craft and Design 457, rue Queen Street CP/P.O. Box 6000 **Fredericton**, NB E3B 5H1 453-2305 457-7352 (fax / télécopieur)	NB College of Craft and Design
Regional Centre 300, rue St. Mary's Street CP / P.O. Box 5001 **Fredericton**, NB E3B 5G4 444-3609 453-4103 (fax / télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*

160, rue Reservoir Street CP/P.O. Box 5001 **Grand-Sault/Grand Falls,** NB E3Z 1G1 475-4025 473-6563 (fax / télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*
152, rue Pleasant Street CP/P.O. Box 6000 **Miramichi**, NB E1V 3N3	Employment Division / *Division de l'emploi* 627-4000 624-5482 (fax / télécopieur) *Office of Workers' Advocates / Bureau du défenseur des travailleurs* *624-2125 624-5482 (fax / télécopieur)*
NBCC-Miramichi 80, avenue University Avenue CP/P.O. Box 1053 **Miramichi**, NB E1N 3W4	NBCC 778-6000 778-6001 (fax / télécopieur) Apprenticeship and Occupational Certification / *Apprentissage et certification professionnelle* 778-6057 778-5259 (fax / télécopieur)
770, rue Main Street Assomption Place 4th floor / 4e étage CP/P.O. Box 5001 **Moncton**, NB E1C 8R3	Employment Division / *Division de l'emploi* 869-6944 869-6608 (fax / télécopieur) Office of Employers' Advocates, Office of Workers' Advocates, Employment Standards / *Bureau du défenseur des employeurs, Bureau du défenseur des travailleurs, Normes d'emploi* 869-6455 869-6608 (fax / télécopieur) New Brunswick Human Rights Commission / *La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick* Toll free / sans frais : 1-888-471-2233 869-6608 (fax / télécopieur)
NBCC-Moncton 1234, rue Mountain Road **Moncton**, NB E1C 8H9	NBCC 856-2220 1-800-664-1477 856-3288 (fax / télécopieur) Apprenticeship and Occupational Certification / *Apprentissage et certification professionnelle* 856-2236 856-2844 (fax / télécopieur)
430, rue Main Street CP/P.O. Box 5001 **Neguac**, NB E9G 1H5 627-4000 776-3807 (fax / télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*

588E, prom. East Riverside Drive **Perth-Andover,** NB E7H 1Z5 273-4559 273-4443 (fax / télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*
25 Cartier Boulevard CP/P.O. Box 5004 **Richibucto,** NB E4W 5R6 523-7612 523-4633 (fax / télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*
170, rue Main Street Unit / Unité C-1 **Sackville,** NB E4L 4B4 869-6944 364-4304 (fax / télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*
NBCC-Saint John 950, avenue Grandview Avenue CP/P.O. Box 2270 **Saint John**, NB E2L 3V1 658-6601 643-7351 (fax / télécopieur)	NBCC
1 Agar Place CP/P.O. Box 5001 **Saint John**, NB E2L 4Y9	Employment Division / *Division de l'emploi* 643-7258 643-7443 (fax / télécopieur) Employment Standards / *Normes d'emploi* 658-2510 658-3075 (fax / télécopieur)
Provincial Building 8, rue Castle Street CP/P.O. Box 5001 **Saint John**, NB E2L 4Y9	Office of Workers' Advocates / *Bureau du défenseur des travailleurs* 658-2472 658-3075 (fax / télécopieur) New Brunswick Human Rights Commission / *La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick* Toll free / sans frais : 1-888-471-2233 658-3075 (fax / télécopieur) Apprenticeship and Occupational Certification / *Apprentissage et certification professionnelle* 658-2445 643-2938 (fax / télécopieur)

342, rue Main Street, unit 144 CentreVille Mall **Shediac,** NB E4P 2E7 869-6944 533-3340 (fax / télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*
CCNB-Péninsule acadienne 218, blvd. J.D. Gauthier **Shippagan**, NB E8S 1P6 336-3073 336-3075 (fax / télécopieur)	CCNB School of Fisheries / *École des Pêches* (Caraquet)
182, blvd. J.D. Gauthier **Shippagan,** NB E8S 1P2 726-2639 336-3036 (fax / télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*
NBCC-St. Andrews 99, rue Augustus Street **St. Andrews**, NB E5B 2E9 529-5024 529-5078 (fax / télécopieur)	NBCC
93 Milltown Blvd. **St. Stephen,** NB E3L 3B4 466-7627 465-2047 (fax / télécopiéur)	Employment Division/ *Division de l'emploi*
707, rue Main Street **Sussex,** NB E4E 7H7 432-2110 432-6169 (fax / télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*
3514, rue Principale Street 2nd floor / 2e étage **Tracadie-Sheila,** NB E1X 1C9 726-2639 394-3813 (fax / télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*

680, rue Main Street Unit 1 / Unité 1 **Woodstock,** NB E7M 5Z9 325-4406 325-4491 (fax / télécopieur)	Employment Division / *Division de l'emploi*
NBCC-Woodstock 100, rue Broadway Street **Woodstock**, NB E7M 5C5	NBCC 325-4400 328-8426 (fax / télécopieur), Apprenticeship and Occupational Certification / *Apprentissage et certification professionnelle* 325-4855 325-4545 (fax / télécopieur)

Further information on programs and services may be obtained from the Department of Training and Employment Development website:

http://www.gnb.ca/0105/index-e.asp

Il est possible d'obtenir de plus amples renseignements sur nos programmes et services en visitant le site web du Ministère de la Formation et du Développement de l'emploi à l'adresse suivante:

http://www.gnb.ca/0105/index-f.asp